KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen (JAEM)
Vol.3, No.4 Desember 2026
e-ISSN: 3062-7974, p-ISSN : 3062-9586, Hal 439-451
DOI : https://doi.org/10.61722/jaem.v3i4.13310

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA TASIKMALAYA

Muhammad Diky Nugraha[1*], Mila Karmila[2], Arif[2]
[1]Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Jalan Pembela Tanah Air 177 , Kota Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat, Indonesia, 46115
[2] Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Jalan Pembela Tanah Air 177 , Kota Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat, Indonesia, 46115
Korespondensi: 03muhammaddiki@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of work-life balance and workload on the performance of State Civil Apparatus (ASN) at the Tasikmalaya City Environmental Service. The method used in this study is a quantitative descriptive method with probability sampling technique in determining the sample. The number of respondents in this study was 89 ASN. The data collection technique was carried out through the distribution of questionnaires, while the data analysis used multiple linear regression. The results of the study indicate that simultaneously work-life balance and workload have a positive and significant effect on ASN performance. Partially, work-life balance has a positive and significant effect on ASN performance, as well as workload which also has a positive and significant effect on ASN performance.*
Keyword: *Work Life Balance, Workload, Performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan beban kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel probabilitas (probability sampling). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 89 orang ASN. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Secara parsial, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN; demikian pula beban kerja, yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.*
Kata kunci: *Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance), Beban Kerja, Kinerja*

Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek kunci dalam suatu organisasi, yang berperan dalam mengelola, mengatur, dan mengoptimalkan potensi karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks lembaga pemerintah khususnya Departemen Urusan Lingkungan Hidup, manajemen sumber daya manusia sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Pengelolaan beban kerja dan upaya untuk menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) menjadi bagian penting dalam manajemen tersebut agar kinerja ASN dapat tetap berjalan secara optimal. Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu agenda utama dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia. ASN

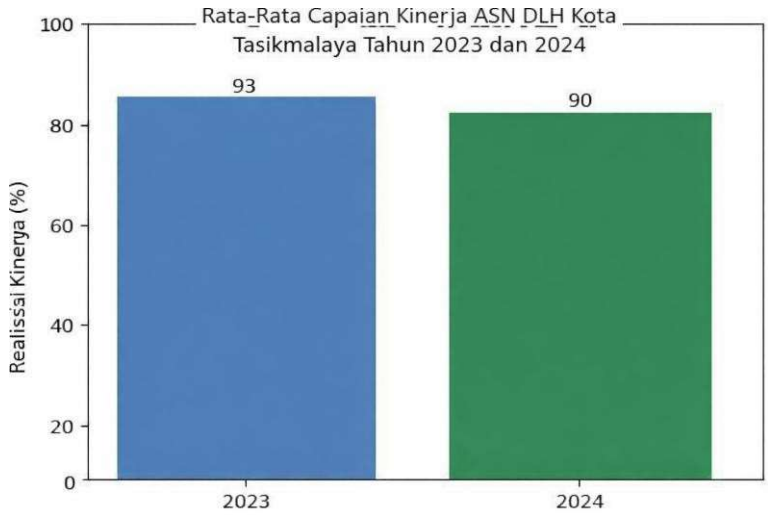
Naskah Masuk: 03 November 2026; Revisi: 04 November 2026; Diterima: 05 November 2026; Terbit: 06 November 2026.

berperan sebagai pelaksana kebijakan publik sekaligus penyedia layanan kepada masyarakat, sehingga kualitas kinerja ASN secara langsung menentukan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, melalui berbagai regulasi reformasi birokrasi menuntut ASN untuk bekerja secara profesional, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Namun, dalam kenyataannya, tuntutan kinerja yang tinggi seringkali tidak diimbangi dengan lingkungan kerja yang memungkinkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Akibatnya, kinerja dan produktivitas berkelanjutan ASN berkurang. (Khotimah & Nardo, 2025).

Seiring meningkatnya kompleksitas tugas pemerintah,ASN di hadapkan pada beban kerja yang semakin besar, baik dari sisi kuantitas pekerjaan maupun tingkat tanggung jawab. Data Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) tahun 2024 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja ASN secara nasional masih berada pada angka 68,4%. Keluhan utama ASN berkaitan dengan beban kerja berlebih (33,7%) dan kesulitan menjaga keseimbangan kehidupan kerja (29,2%). Data ini menegaskan bahwa *work life balance* dan beban kerja merupakan isu struktural yang berpotensi menurunkan kinerja ASN secara sistemik. Dalam konteks otonomi daerah, tekanan kerja ASN cenderung lebih tinggi dibandingkan instansi pusat karena pemerintah daerah harus menjalankan fungsi pelayanan publik dengan keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat, transparan, dan berbasis teknologi terus meningkat seiring dengan kebijakan reformasi birokrasi dan digitalisasi layanan publik.

Di Kota Tasikmalaya, implementasi digitalisasi layanan publik sejak tahun 2023 membawa perubahan signifikan terhadap pola kerja ASN. ASN dituntut menyesuaikan diri dengan sistem pelayanan berbasis elektronik, peningkatan pelaporan kinerja, serta percepatan proses administrasi. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan beban administratif dan intensitas kerja ASN di berbagai perangkat daerah. Data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Tasikmalaya tahun 2024 menunjukkan adanya peningkatan volume layanan publik lintas sektor dalam dua tahun terakhir, yang secara tidak langsung memperbesar beban kerja ASN. Salah satu instansi yang merasakan dampak tersebut adalah Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Tasikmalaya, yang memiliki tanggung jawab besar

dalam pengelolaan kebersihan, persampahan, dan pelestarian lingkungan. Untuk mengetahui perkembangan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya selama dua tahun terakhir, berikut disajikan data rata-rata capaian kinerja ASN tahun 2023 dan 2024. Data ini diolah dari laporan kinerja pegawai (LAKIN) DLH Kota Tasikmalaya



Sumber : DLH Kota Tasikmalaya.

Gambar 1. 1 **Capaian Kinerja ASN DLH Kota Tasikmalaya 2023-2024**

Gambar 1.1 Berdasarkan data internal Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Tasikmalaya, rata-rata capaian kinerja ASN mengalami penurunan dari 93% pada tahun 2023 menjadi 90% pada tahun 2024 ini menunjukkan adanya indikasi penurunan efektivitas kerja ASN meskipun berbagai kebijakan reformasi dan digitalisasi layanan telah diterapkan. Hasil observasi awal juga menunjukkan bahwa sebagian ASN masih mengeluhkan tingginya beban kerja serta kesulitan mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Fenomena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Work Life Balance) tidak hanya berdampak pada aspek psikologis ASN, tetapi juga

berimplikasi langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas publik. ASN dengan beban kerja tinggi cenderung mengalami stres kerja, kelelahan emosional, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas kinerja individu maupun organisasi Wahyuni & Idrus, (2025). Kondisi ini semakin berat ketika tuntutan pekerjaan tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai.Secara empiris, Panjaitan et al (2025) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif

signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara work life balance berperan sebagai faktor yang mampu mereduksi dampak negatif beban kerja tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hidayatullah dan Aprilyani (2025) yang menunjukkan bahwa ASN dengan work life balance yang baik memiliki tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan ASN yang mengalami ketidakseimbangan kehidupan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan dengan beberapa ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya, diperoleh informasi bahwa masih terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, seperti penyelesaian laporan yang harus tepat waktu, kegiatan lapangan yang cukup padat, serta adanya pekerjaan tambahan di luar jam kerja. Beberapa ASN juga mengungkapkan bahwa waktu bersama keluarga menjadi berkurang, terutama pada periode tertentu ketika beban kerja meningkat. Kondisi tersebut menunjukkan adanya indikasi bahwa work life balance ASN belum sepenuhnya terpenuhi, yang berpotensi memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Dalam sektor lingkungan hidup, intensitas beban kerja ASN cenderung meningkat seiring dengan penerapan program prioritas nasional seperti Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dan kebijakan green governance. ASN DLH dituntut tidak hanya menyelesaikan pekerjaan administratif, tetapi juga menjalankan fungsi teknis, pengawasan lapangan, serta pelayanan langsung kepada masyarakat. Akumulasi tuntutan tersebut meningkatkan risiko kelelahan kerja dan berpotensi memicu job burnout apabila tidak dikelola secara proporsional Sunaryanta et al (2025). Dalam konteks perubahan birokrasi saat ini, isu Work Life Balance (WLB) menjadi semakin penting untuk diperhatikan. Kerdpitak & Jermsittiparsert (2020) menggambarkan WLB modern sebagai kemampuan individu dalam menata tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal secara harmonis dengan tingkat konflik yang rendah. Bagi ASN, terutama yang bekerja pada dinas teknis, mencapai keseimbangan tersebut bukan hal yang mudah karena karakteristik layanan publik yang menuntut kesiapsiagaan tinggi sepanjang waktu. Ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi ini, sebagaimana diungkapkan Rondonuwu et al. (2019), dapat menurunkan motivasi kerja serta meningkatkan kecenderungan pegawai untuk berpikir meninggalkan pekerjaannya,

ataupun setidaknya melemahkan tingkat keterlibatan kerja.

Secara empiris, Panjaitan et al. (2025) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara Work Life Balance (WLB) berperan sebagai faktor yang mampu mereduksi dampak negatif beban kerja tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hidayatullah dan Aprilyani (2025) yang menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan Work Life Balance yang baik memiliki tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan ASN yang mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Dalam sektor lingkungan hidup, intensitas beban kerja ASN cenderung meningkat seiring dengan penerapan berbagai program prioritas nasional, seperti Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dan kebijakan green governance. ASN pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) tidak hanya dituntut menyelesaikan pekerjaan administratif, tetapi juga menjalankan fungsi teknis, pengawasan lapangan, serta pelayanan langsung kepada masyarakat. Akumulasi tuntutan kerja tersebut meningkatkan risiko kelelahan kerja dan berpotensi memicu job burnout apabila tidak dikelola secara proporsional (Sunaryanta et al., 2025). Dalam konteks perubahan birokrasi saat ini, isu Work Life Balance menjadi semakin penting untuk diperhatikan. Kerdpitak dan Jermsittiparsert (2020) menggambarkan Work Life Balance modern sebagai kemampuan individu dalam menata tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal secara harmonis dengan tingkat konflik yang rendah. Namun, bagi ASN, khususnya yang bekerja pada dinas teknis seperti DLH, mencapai keseimbangan tersebut bukanlah hal yang mudah karena karakteristik layanan publik yang menuntut kesiapsiagaan tinggi sepanjang waktu. Ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, sebagaimana diungkapkan oleh Rondonuwu et al. (2019), dapat menurunkan motivasi kerja, meningkatkan stres, serta mendorong kecenderungan pegawai untuk berpikir meninggalkan pekerjaannya atau menurunkan tingkat keterlibatan kerja.

Selain Work Life Balance, beban kerja juga merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja ASN. Hariyono et al. (2021) menjelaskan bahwa beban kerja mencakup aspek kuantitatif, yaitu jumlah tugas yang harus diselesaikan, dan aspek kualitatif, yaitu tingkat kompleksitas pekerjaan. Dalam era digitalisasi birokrasi, ASN menghadapi tambahan beban administratif, seperti kewajiban pengisian e-Kinerja secara

rutin. Berdasarkan teori Job Demands–Resources (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2017), apabila tuntutan pekerjaan (job demands) melampaui sumber daya yang dimiliki pegawai (job resources), maka individu akan rentan mengalami tekanan dan kelelahan yang berdampak pada penurunan kinerja. Penelitian sebelumnya juga mendukung adanya hubungan negatif antara beban kerja dan kinerja ASN (Ibrahim & Zulkarnain, 2019). Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja ASN tidak hanya menjadi ukuran administratif, tetapi juga mencerminkan kualitas pelayanan publik (Dwiyanto, 2018). Penurunan capaian kinerja DLH Kota Tasikmalaya pada tahun 2024 dapat menjadi sinyal adanya permasalahan terkait beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja di lingkungan dinas tersebut. Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa pegawai dengan tingkat Work Life Balance yang rendah cenderung mengalami stres yang lebih tinggi, sehingga produktivitas dan kinerjanya ikut menurun. Hal ini konsisten dengan temuan Pratiwi (2022) yang menunjukkan bahwa Work Life Balance berhubungan signifikan dengan kinerja ASN di pemerintah daerah.

Berbagai penelitian juga membuktikan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lestari dan Pratiwi (2024) menemukan bahwa ASN yang mampu menyeimbangkan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kinerja pegawai sektor publik (Rahmawati, 2022). Sari dan Hidayat (2023) menegaskan bahwa kombinasi antara Work Life Balance yang buruk dan beban kerja yang tinggi dapat menurunkan efektivitas kerja ASN secara signifikan, bahkan memicu burnout, ketidakpuasan kerja, dan meningkatnya ketidakhadiran pegawai.

Dengan demikian, terdapat celah penelitian berupa kurangnya studi yang secara khusus menganalisis pengaruh Work Life Balance dan beban kerja terhadap kinerja ASN pada dinas yang bersifat operasional seperti DLH Kota Tasikmalaya. Penelitian dalam konteks ini penting untuk memahami bagaimana kondisi kerja lapangan memengaruhi kualitas pelayanan publik di sektor lingkungan hidup. Berdasarkan fenomena dan ksenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ”Pengaruh Work Life Balance dan beban kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya”. Fokus penelitian ini dipilih karena mencerminkan permasalahan aktual

yang dihadapi instansi dalam upaya menjaga stabilitas kinerja pegawai.

Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel secara objektif berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen terhadap variabel dependen, dalam hal ini Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya. Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner berskala Likert, karena skala ini memungkinkan peneliti mengukur tingkat persepsi responden secara kuantitatif sehingga dapat dianalisis secara statistik.

Metode kuantitatif dalam penelitian ini memberikan kesempatan untuk menguji hipotesis secara empiris melalui model statistika dan uji signifikansi sehingga hasil yang diperoleh lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Pendekatan ini sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin melihat seberapa kuat pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap perubahan tingkat kinerja ASN. Data yang diperoleh dari responden akan diolah dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi untuk mengetahui hubungan simultan maupun parsial antar variabel. Menurut Sugiyono (2021), penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta untuk menjelaskan pengaruh salah satu variabel terhadap variabel lainnya.

Hasil

4.1.1 Regresi Linear Berganda

Hasil Koefisien Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17,991	1,975		9,108	,000
	Work Life Balance	,496	,073	,511	6,810	,000
	Beban Kerja	-,374	,059	-,479	-6,384	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026.

$$Y= 17,991 + 0,496X_1 - 0,374X_2 + e$$

Berdasarkan Tabel 4.40, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi Work Life Balance (X1), Beban Kerja (X2) memiliki nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa Work Life Balance (X1), Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja ASN (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya, dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 17,991 yang berarti bahwa jika variable independent *Work Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) bernilai 0, maka nilai Kinerja ASN (Y) sebesar 17,991.
2. Nilai koefisien regresi *Work Life Balance* (X1) sebesar 0,496 dan bernilai positif yang artinya apabila variabel *Work Life Balance* (X1) meningkat, maka variabel Kinerja ASN (Y) akan meningkat juga sebesar 0,496, begitupun sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X2) sebesar -0,374 dan bernilai negatif yang artinya apabila variabel Beban Kerja (X2) meningkat, maka variabel Kinerja ASN (Y) meningkat juga sebesar 0,374, begitupun sebaliknya.

Hasil Uji Hipotesis

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284,978	2	142,489	45,934	,000[b]
	Residual	266,774	86	3,102		
	Total	551,753	88			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Work Life Balance

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Dari perhitungan SPSS 26 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari Tingkat α = 0,05. Dikarenakan tingkat signifikansi 0,000 <0,05 maka kaidah keputusan adalah Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Work Life Balance dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya.

Work Life Balance dan Beban Kerja adalah faktor utama yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan yang mampu mengelola keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta mengatur beban kerja secara proporsional akan membantu pegawai bekerja lebih optimal, meningkatkan kinerja, serta mengurangi tingkat kelelahan dan tekanan kerja.

Hasil penelitian ini sejalann oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nicyutama & Yudiatmaja (2025) dan penelitian yang dilakukan oleh Julio & Yendra (2025) yang mana hasil dari penelitiannya Work Life Balance berpengaruh positifif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Mezaluna (2024) dan penelitian yang dilakukan oleh G. Prabawati & I. Pratama (2024) yang hasil penelitiannya BebanKerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN.

4.1.2 Pengaruh *Work Life Balance* Secara Parsial Terhadap Kinerja ASN

Tabel4. 43 Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	17,991	1,975		9,108	,000			
	Work Life Balance	,496	,073	,511	6,810	,000	,536	,592	,511
	Beban Kerja	-,374	,059	-,479	-6,384	,000	-,506	-,567	-,479

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Adapun hasil perhitungan IBM SPSS versi 26 mengenai Koefisien Korelasi

(r) pada Tabel 4.43 yang diperoleh yaitu sebesar 0,592. Nilai koefisien korelasi positif terhadap Kinerja ASN, hal ini menunjukan bahwa ada keterikatan hubungan antara Work Life Balance terhadap Kinerja ASN dalam kategori cukup kuat yang dimana berada dalam kategori 0,40-0,599. Sedangkan besarnya pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja ASN secara parsial dihitung dengan menggunakan rumus [Kd = R^2 x 100%] maka memiliki hasil sebesar [Kd = $(0{,}592)^2$x100%] = 35%. Korelasi tersebut bernilai sebesar 35% variasi dalam Kinerja ASN dapat dijelaskan oleh Work Life Balance, maka Work Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN sebesar 35%.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi Work Life Balance secara parsial terhadap Kinerja ASN dilihat dari hasil pengujian yang menunjukan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak Ha diterima yang berarti bahwa Work Life Balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Maulani, Marliani & Yuliawati (2025) Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja

Pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang. Dimana hasil penelitiannya ini menunjukan bahwa variabel Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

KESIMPULAN

1. Variabel *work life balance* jawaban yang diberikan oleh responden termasuk dalam kategori baik, pada variabel beban kerja jawaban yang diberikan berada pada klasifikasi baik, selanjutnya untuk kinerja ASN jawaban yang diberikan oleh responden berada pada klasifikasi baik.
2. *Work life balance* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini menunjukan bahwa kombinasi dari *work life balance* dan beban kerja yang seimbang dan dikelola secara tepat dapat secara efektif meningkatkan kinerja di perusahaan.
3. *Work life balance* secara parsial berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini berarti ahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki pegawai, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.
4. .Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini berarti semakin baik atau semakin meningkat beban kerja maka kinerja akan semaksin rendah

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator.* Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Anggoro, Y., & Asdar, M. (2025). Beban kerja dan job burnout pada aparatur sipil negara sektor publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 45–58.

Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Arora, A. (2025). Digital-era work—life balance: Technology behavior and employee well-being. *Journal of Organizational Psychology*, 13(1), 55–71.

Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya. (2024). *Statistik pelayanan publik Kota Tasikmalaya tahun 2024*. BPS Kota Tasikmalaya.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.

Barus, W. L., & Pranyoto, S. (2025). The influence of burnout and work-life balance on employee performance at PT XYZ Medan Branch. *Journal of Management and Energy Business*, 5(1).

Budhiartini, N. (2021). Manajemen Kinerja dan Beban Kerja Karyawan. Yogyakarta: Deepublish.

Chandad, A., & Abakouy, N. (2025). Work–life balance theoretical perspectives: Evidence from the Moroccan automotive sector. *International Journal of Human Capital*, 6(2), 88–105.

Dewi, L. (2022). Work life balance and employee performance in government sector. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 6(1), 1–15.

Dewi, P. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 9(1), 45–56.*

Dhania, A. (2018). Hubungan overload kerja terhadap kelelahan fisik. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 4(2), 41–49.

Dinda S. M., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang.5(1).

Dwiyanto, A. (2018). *Manajemen Kinerja Birokrasi*. Gadjah Mada University Press.

Dwiyanto, A. (2018). *Reformasi birokrasi publik di Indonesia*. Gadjah Mada University Press.

Fachrurazi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Prenada Media.

Fan, C., Wang, H., & Zhang, Y. (2021). Work-Life Balance in the Post-Pandemic Era: Challenges and Opportunities. *Asian Business Research Journal, 8(3), 78–89.*

Fan, Y., Chen, L., & Wu, D. (2021). Digital connectivity and modern work–life balance. *Journal of Applied Business Research*, 37(4), 22–35.

Febriyanti, A., & Satrya, A. (2025). Determinants of work-life balance in public sector. *International Journal of Public Administration*, 9(1), 55–69.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2017). Work–family balance: A review and extension. *Journal of Management*, 37(1), 165–171.

Haracter. (2023). Dimensions of work–life balance and occupational sustainability. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(3), 112–131.

Harini, D., Putra, D., & Sari, N. (2018). Indikator Beban Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 5(2), 115–123.

Hariyono, M., et al. (2021). Workload and performance relationship in service organizations. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 135–143.

Hariyono, W., Suryani, D., & Wulandari, Y. (2021). Analisis beban kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 16(2), 123–134.

Hatta, F. (2021). *Beban Kerja dan Produktivitas Pegawai*. Deepublish.

Hidayat, A. (2021). Beban kerja berlebih dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik*, 3(2), 20–30.

Hidayat, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Baru.

Hidayatullah, R., & Aprilyani, R. (2025). Work-life balance dan kepuasan kerja sebagai determinan kinerja ASN. *Jurnal Administrasi Negara*, 11(1), 77–89.

Ibrahim, I., & Zulkarnain, S. (2019). Individual performance determinants in public institutions. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 7(1), 76–90.

Idris, I., & Hasibah, A. (2023). Indicators of work life balance in Indonesian organizations. *Jurnal Human Capital*, 4(3), 201–212.

Iroth, J., et al. (2022). Work life balance and employee well-being. *Jurnal Bisnis dan Psikologi*, 4(1), 33–48.

Joseph, M. (2023). Revisiting modern work–life balance theory. *International Journal of Employment Studies*, 18(2), 87–106.

Juba & Wellem. (2022). Pengaruh beban kerja karyawan terhadap produktivitas. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 6(3), 55–64.

Junaidi, & Fudholi, A. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan. Jurnal Psikologi dan Manajemen, 10(2), 141–152.

Juru, J., & Wellem, B. (2022). Beban Kerja dan Kinerja Karyawan di Lingkungan Pemerintahan. Jurnal Administrasi Publik, 6(1), 55–66.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. (2023). *Laporan Pengelolaan*

Persampahan Nasional. KLHK.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2024). *Survei kepuasan kerja aparatur sipil negara tahun 2024*. KemenPAN-RB.

Kerdpitak, C., & Jermsittiparsert, K. (2020). The impact of work-life balance on employee performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(12), 1–15.

Kerdpitak, C., & Jermsittiparsert, K. (2020). Work life balance impacts in modern service industry. *Systematic Review in Pharmacy*, 11(6), 146–158.

Khatri, N., & Shukla, R. (2024). Digital Work and Human Resource Adaptation. Singapore: Springer.

Khotimah, K., & Nardo, R. (2025). Work-life balance dalam reformasi birokrasi dan implikasinya terhadap kinerja ASN. *Jurnal Kebijakan Publik*, 14(1), 25–38.

Lestari, S., & Pratiwi, D. (2024). Work-life balance dan kinerja ASN pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen Publik*, 8(2), 101–112.

Lockwood, N. (2020). Work-Life Balance: Challenges and Solutions. Alexandria, VA: SHRM Foundation.

Made Diva Nicyutama, & Fridayana Yudiaatmaja. (2025). Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja ASN pada SMA Negeri 1 Sukasada. *Jurnal Manajemen*, 11(2).

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Maulani, D. S., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang. *Jurnal Arastirma*, 5(1).

Mezaluna, M. (2024). The effect of work-life balance and workload on employee performance (BPJS Kesehatan Palu). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2).

Munandar, A. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.

Nabila, R., Narpati, A., & Widjanarko, E. (2024). Pengaruh beban kerja, work life balance dan flexibility time terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economics and Strategic Management*,2(3).

Nurhandayani, F. (2022). Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 9(3), 123–130.

Nurjannah, D. (2018). Role balance theory in occupational context. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 35–49.

Panjaitan, M., Komari, N., & Daud, M. (2025). Beban kerja, work-life balance, dan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 56–69.

Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 4 Tahun 2025. Tentang Fleksibilitas Kerja Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 6 Tahun 2022. Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN.

Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2012. Tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 31 Tahun 2017. Tentang Penilaian Kinerja ASN.

Prabawati, D. A. G., & Pratama, P. I. (2024). Pengaruh worklife balance, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja ASN Setda Tabanan. *PsyEcho Journal of Psychology*, 1(2).

Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance in public sectors of developing countries. *International Journal of Productivity*, 66(1), 180–196.

Pratiwi, A. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja ASN pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 7(3), 211–223.

Pratiwi, R. (2022). Work life balance and performance of Indonesian civil servants. *Jurnal Administrasi Negara*, 8(3), 99–109.

Putra, D., & Mulyani, S. (2020). Beban Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Pegawai. Jurnal Administrasi dan Bisnis Terapan, 3(4), 201–210.

Rahmawati, D. (2022). Workload impact on public employee performance. *Jurnal Ilmu*

Administrasi Publik, 5(1), 50–63.

Rahmawati, L. (2022). Beban kerja dan stres kerja pada pegawai sektor publik. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(1), 33–44.

Rao, S. (2024). Machine learning models for predicting work–life balance in IT professionals. *Journal of Human Factors Engineering*, 2(4), 100–125.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Essentials of organizational behavior* (14th ed.). Pearson Education.

Rohman, I., & Ichsan, A. (2021). Beban kerja dan kinerja. *Jurnal Manajemen SDM*, 3(2), 45–60.

Rondonuwu, A., Tewal, B., & Sendow, G. (2019). Konflik peran, work-life balance, dan kinerja pegawai. *Jurnal EMBA*, 7(3), 3341–3350.

Rondonuwu, S., et al. (2019). Work fatigue and turnover intention. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(4), 141–152.

Roz, M. (2021). Work life balance in Indonesian workforce. *Jurnal Humaniora*, 2(2), 111–119.

Saragih, J., & Rahman, A. (2022). Work–life balance and employee productivity. *Jurnal Psikologi Kerja*, 5(1), 25–37.

Sari, A., & Hidayat, R. (2023). Work overload and employee effectiveness. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 55–66.

Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.

Setyanti, E. (2022). Work life balance and well-being. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 215–230.

Siregar, E., & Handayani, T. (2023). Life balance as performance driver. *Jurnal Organisasi Publik*, 4(1), 66–79.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.

Sunaryanta, T., et al. (2025). Beban kerja ASN sektor lingkungan hidup dalam kebijakan green governance. *Jurnal Administrasi Lingkungan*, 10(1), 1–14.

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri*. Harapan Press.

Teguh Julio, & Yendra, N. (2025). Pengaruh WLB, beban kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Padang. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 5(5).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009. Tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.

Wahyuni, S., & Idrus, M. (2025). Stres kerja dan implikasinya terhadap kinerja ASN daerah. *Jurnal Manajemen Publik*, 9(1), 66–79.

Zhulia Choirun Nisa. (2025). The effect of work life balance and workload on employee performance in Suku Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen USNI*, 11(1).