

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA MAGELANG

Aura Maytha Mesty Wibowo¹, Hanung Eka Atmaja², Shinta Ratnawati³

¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar

Email: maythamesty@students.untidar.ac.id¹, hanung.ekaatmaja@untidar.ac.id², shinta_ratna@untidar.ac.id³

ABSTRACT

Human resources are a key component of an organization's success, including government agencies. Therefore, the performance of its employees must be consistently maintained to ensure that the organization fully achieves its established goals. However, observations at the Magelang City Education and Culture Office indicate that several indicators of target achievement are not yet optimal. This study aims to analyze the influence of work-life balance, work environment, and organizational culture on employee performance at the Magelang City Education and Culture Office. The study was conducted by distributing questionnaires to a sample of 85 respondents using simple random sampling. This study employed a quantitative approach using SPSS version 26 to perform statistical tests, including multiple linear regression analysis. The results indicate that the work environment is the only variable that has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, the variables of work-life balance and organizational culture do not have a significant effect on employee performance. Collectively, these three variables account for 28.3% of the variance in employee performance, meaning the remainder is influenced by other factors outside the research model. These findings confirm that the work environment which employees directly experience while performing their daily tasks has a greater impact on employee performance than work-life balance or the strength of organizational culture, as the majority of employees rated both of these aspects as functioning fairly well.

Keywords: *Work-life balance, Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam kesuksesan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Dengan begitu, kinerja para pegawai didalamnya harus terus dijaga agar sepenuhnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, fenomena yang terdapat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang menunjukkan bahwa beberapa indikator pada capaian target belum optimal. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 85 orang sampel dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan alat bantu SPSS versi 26 untuk melakukan uji, termasuk analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi satu-satunya variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel *work-life balance* dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berkontribusi sebesar 28,3% terhadap kinerja pegawai, sehingga sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang secara langsung dialami pegawai saat menjalankan tugas sehari-hari memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan *work-life balance* maupun kekuatan budaya organisasi, karena sebagian besar pegawai menilai kedua aspek tersebut berfungsi dengan cukup baik.

Kata Kunci: *Work-life balance, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai*

I. PENDAHULUAN

Peningkatan dalam teknologi maupun dalam ilmu pengetahuan terjadi di setiap bidang, hal ini merupakan sebuah konsekuensi dari era globalisasi yang telah terus meningkatkan adanya persaingan antar organisasi. Persaingan ketat mendorong organisasi untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi mereka sehingga mengharuskan kepemilikan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dengan pemikiran yang maju. Salah satu komponen terpenting dari setiap organisasi adalah SDM yang terdapat dalam organisasi itu sendiri karena SDM berperan penting sebagai pembentuk pertumbuhan serta kesuksesan. SDM berperan dalam membentuk pertumbuhan organisasi sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi yang mempekerjakan banyak profesional sumber daya manusia yang terampil dalam industrinya akan tumbuh sangat cepat, namun di sisi lain, organisasi yang mempekerjakan profesional SDM yang tidak berkualifikasi juga akan mengalami pertumbuhan yang lebih lambat (Adha et al., 2019). Untuk melakukan hal tersebut, organisasi harus mampu menetapkan kebijakan dan prosedur yang mendukung dan memfasilitasi individu dalam memanfaatkan bakat dan keterampilan mereka sebaik mungkin, terutama dalam hal kinerja (Wahyuni et al., 2023).

Permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya tidak hanya terjadi pada organisasi berbasis laba tetapi juga organisasi pemerintahan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Disdikbud) Kota Magelang ialah salah satu instansi pemerintahan yang berperan penting dalam pengembangan pendidikan dan kebudayaan. Dinas ini bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas pendidikan, melestarikan budaya lokal, serta memberikan layanan pendidikan yang berkualitas kepada masyarakat. Disdikbud menjadi salah satu pelayanan publik dalam Kota Magelang. Dilihat dari capaian kinerja Disdikbud Kota Magelang tahun 2023-2025 pada LKjIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang (2025) masih terdapat empat indikator yang dari tahun ke tahun mengalami penurunan drastis dan juga selama tiga periode tahun tersebut tidak mencapai target yang ada, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi belum mencapai target maka dapat dipastikan kinerja pegawai Disdikbud Kota Magelang juga tentunya masih belum benar-benar dikatakan sempurna. Menurut Harahap dan Nasution (2023), kinerja adalah hasil pekerjaan para individu atau sekelompok individu di sebuah organisasi sesuai wewenang dan tugas yang diberikan sebagai pendukung tercapainya tujuan organisasi secara sah, etis, dan sesuai dengan nilai yang relevan. (Marnisah et al.2022) menyatakan kinerja yaitu hubungan hasil kerja seseorang dengan standar atau beban tugas yang wajib dipenuhi secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai yang tinggi dianggap sebagai komponen kunci dalam upaya organisasi untuk meningkatkan produktivitas.

Peningkatan kinerja pegawai memiliki banyak sekali faktor yang mempengaruhi seperti *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan kemampuan untuk merasa nyaman di tempat bekerja sembari tetap ada waktu dengan keluarga (Isa dan Indrayati, 2023). Keseimbangan tersebut dapat membuat kehidupan seseorang menjadi lebih memuaskan. Pegawai yang memiliki tingkat gesekan yang rendah antara dua tanggung jawab tersebut cenderung lebih puas dengan *work-life balance* mereka. *Work-life balance* yaitu kondisi dimana individu bisa menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional mereka dan aspek lain dalam kehidupan, seperti hubungan pribadi dan tanggung jawab di luar pekerjaan (Fisher et al., 2009). Para pegawai Disdikbud Kota Magelang pada beberapa bagian diharuskan untuk menyelesaikan target pekerjaan yang menumpuk pada hari itu sehingga mengakibatkan pegawai bekerja melebihi jam kerja operasional yang ada.

Selanjutnya, ada aspek dari lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja berdampak positif maupun negatif terhadap kemampuan pegawai untuk mencapai hasil yang diinginkan (Pawirosumarto et al., 2017). Menurut Masharyono et al. (2023), dijelaskan bahwa ada dua jenis lingkungan kerja yakni lingkungan kerja sosial mencakup aspek hubungan di tempat kerja termasuk hubungan sesama rekan, atasan dan bawahan. Kemudian ada lingkungan kerja fisik yang mencakup seluruh hal pada ruang fisik tempat kerja dan berpotensi langsung atau tidak langsung mempengaruhi pegawai. Disdikbud Kota Magelang juga perlu memperhatikan lingkungan yang ada di dalam organisasi dikarenakan fasilitas fisik yang digunakan dan langsung dirasakan pegawai masih belum merata di setiap ruangan bidang kerja.

Terdapat aspek lain yakni budaya organisasi yang pengaruhnya tak kalah penting dari dua variabel sebelumnya dalam kinerja pegawai. Budaya organisasi membantu membedakan satu organisasi dari yang lain, memberikan anggota organisasi rasa identitas, mendorong pengembangan komitmen kelompok terhadap organisasi, memperkuat struktur sosial, serta menetapkan proses pengendalian dan

penciptaan makna yang mengarahkan sikap dan tindakan anggotanya (Robbins & Judge, 2015). Budaya organisasi merupakan sistem bersama yang dianut para anggota organisasi (Marnisah et al., 2022). Dengan adanya budaya organisasi yang kuat dapat menumbuhkan rasa kebersamaan yang membuatnya terasa seperti satu keluarga.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi yang dicetuskan oleh Fritz Heider relevan dengan penelitian karena kinerja seseorang dapat ditentukan oleh perilaku dengan faktor internal maupun eksternal (Miles, 2012). Selaras dengan variabel *work-life balance* yang berpengaruh oleh situasi tertentu atau hasil dari sudut pandang individu sehingga merupakan faktor internal. Sedangkan lingkungan kerja dan budaya organisasi termasuk faktor eksternal karena mengacu pada faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku. Teori atribusi dapat diterapkan dalam penelitian variabel tersebut pada lembaga pemerintahan umum Kota Magelang khususnya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang.

Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung efektivitas dan dukungan dalam tercapainya tujuan organisasi di Disdikbud Kota Magelang, penelitian ini perlu dan penting untuk dilakukan. Hal tersebut dikarenakan belum adanya penelitian dalam beberapa tahun terakhir yang mengkaji tentang bagaimana *work-life balance*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai di lembaga organisasi pemerintahan ini secara bersamaan. Meskipun begitu, masih terdapat inkonsistensi dalam penelitian terdahulu seperti penelitian menurut Asari (2022) menunjukkan variabel *work-life balance* memiliki hubungan signifikan bernilai positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian oleh Ardiansyah dan Surjanti (2020), menunjukkan variabel *work-life balance* dan variabel kinerja tidak memiliki hubungan. Pada variabel lingkungan kerja terdapat penelitian oleh Anandya et al. (2023), menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan bernilai positif pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian lain menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Sedayu & Sushadyati, 2021). Dan variabel selanjutnya yang sudah dilaksanakan Karnain dan Sijabat (2024) memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai, sedangkan penelitian oleh Ferdian dan Devita (2020) menyatakan bahwa variabel budaya organisasi secara tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Terdapat hipotesis pada penelitian “Pengaruh *Work-life balance*, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang, sebagai berikut:

- H₁: *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang
- H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang
- H₃: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif dan termasuk dalam penelitian kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari seluruh 103 pegawai Disdikbud Kota Magelang, namun karena *simple random sampling* dipakai untuk memilih sampel dalam studi maka digunakan juga perhitungan rumus Slovin untuk menentukan sampel akhir. Setelah dilakukannya perhitungan dengan rumus tersebut maka sampel dalam penelitian ini terdiri dari 82 pegawai. Sebanyak 90 kuesioner dibagikan dengan menggunakan *simple random sampling*, yang artinya kuesioner tersebut dibagikan secara merata di antara seluruh sampel tanpa kriteria tertentu. Namun, pada akhirnya 90 kuesioner yang disebar hanya sebanyak 85 kuesioner kembali dengan data yang layak untuk diolah.

Terdapat empat variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu *work-life balance* (X1) dengan indikator *work Interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW), *work enhancement of personal life* (WEPL), dan *personal life enhancement of work* (PLEW) (Fisher et al., 2009); lingkungan kerja (X2) dengan indikator penelitian lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik (Agustina et al., 2022); budaya organisasi (X3) dengan indikator seperti orientasi hasil, orientasi pada tim, agresivitas, dan stabilitas (Marnisah et al., 2022); dan indikator terakhir adalah kinerja pegawai (Y) dengan indikator penelitian efektivitas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif

(Marnisah et al., 2022). Pengumpulan data penelitian dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1 sampai 5 digunakan sebagai alat ukur kepada pegawai dan setelahnya data tersebut akan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 26. Data yang telah dikumpulkan di uji dengan berbagai uji seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis regresi linear berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki jumlah responden akhir sebanyak 85 pegawai yang terdiri dari para pegawai Disdikbud Kota Magelang dengan didominasi oleh bidang kerja Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat (PAUD DIKMAS). Berdasar Tabel 1 dibawah dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang didapatkan didominasi oleh perempuan, berada pada rentang usia 30-50 tahun, berpendidikan akhir S1, dengan memiliki masa pekerjaan pada rentang waktu 1-5 tahun.

Tabel 1. Ringkasan Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori Dominan	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	56,5%
Usia	30-50	51,8%
Pendidikan Terakhir	S1	69,4%
Lama Bekerja	1-5 tahun	34,1%
Bidang Kerja	PAUD DIKMAS	20%

Sumber: data primer diolah tahun 2026

Variabel perlu dilakukan uji guna melihat apakah data layak untuk dilanjutkan atau tidak. Uji yang perlu dilakukan yaitu uji validitas pada urutan pertama kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan yang terakhir yaitu uji hipotesis. Hasil uji validitas penelitian menunjukkan bahwa setiap item lulus uji validitas karena $r_{hitung} > 0,213$. Dengan itu didapat kesimpulan bahwa setiap item relevan dengan konstruk yang diukur, sehingga variabel dapat lanjut pengujian selanjutnya. Untuk uji reliabilitas sendiri diketahui bahwa setiap variabel dalam penelitian adalah reliabel. Hasil menggambarkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki nilai $0,650 > 0,60$, variabel lingkungan kerja memiliki nilai $0,719 > 0,60$, variabel budaya organisasi memiliki nilai $0,616 > 0,60$, dan variabel kinerja pegawai memiliki nilai $0,652 > 0,60$. Temuan ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan penelitian secara umum dapat diandalkan dan praktis.

Sebelum memasuki analisis regresi linear berganda, perlu dilakukan uji asumsi klasik dengan melakukan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang berarti bahwa signifikansi tersebut bernilai $0,200 > 0,05$. Kemudian menjalankan uji multikolinearitas dengan hasil seluruh variabel independen dalam penelitian tidak terjadi multikolinearitas karena variabel *work-life balance* memiliki nilai *tolerance* $0,925 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,081 < 10$, variabel lingkungan kerja $0,693 > 0,10$ dan $1,443 < 10$, serta variabel budaya organisasi $0,649 > 0,10$ dan $1,540 < 10$. Uji terakhir dalam uji asumsi klasik yaitu uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* yang menunjukkan nilai signifikansi variabel *work-life balance* sebesar 0,137, variabel lingkungan kerja sebesar 0,455, dan variabel budaya kerja sebesar 0,115, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi $> 0,05$.

Berdasarkan tabel 2, diketahui persamaan analisis regresinya yaitu $Y = 20,522 + 0,001X_1 + 0,360X_2 + 0,032X_3 + e$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen penelitian memiliki arah nilai positif terhadap kinerja pegawai. Namun, nilai signifikansi variabel *work-life balance* dan budaya organisasi tidak menunjukkan adanya signifikansi secara statistik sehingga hipotesis pertama dan ketiga ditolak. Variabel lingkungan kerja menunjukkan adanya signifikansi secara statistik dikarenakan nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	T _{hitung}	Sig.	Keterangan
<i>Work-life balance</i>	0,001	0,019	0,985	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja	0,360	4,809	0,000	Signifikan

Budaya Organisasi	0,032	0,326	0,746	Tidak Signifikan
-------------------	-------	-------	-------	------------------

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Langkah terakhir yaitu melakukan uji hipotesis dengan hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,019. Variabel *work-life balance* pada penelitian ini secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,985 > 0,05$ dan $0,019 < 1,990$. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $4,809 > 1,990$. Dan variabel budaya organisasi pada penelitian ini secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,746 > 0,05$ dan $0,326 < 1,990$.

Uji F penelitian menghasilkan kesimpulan seluruh variabel independen yaitu *work-life balance*, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen penelitian yaitu kinerja pegawai. Namun, secara parsial hanya variabel lingkungan kerja yang terbukti berpengaruh signifikan. Dan untuk uji koefisien determinasi (R^2) menggambarkan ketiga variabel *work-life balance*, lingkungan kerja, dan budaya organisasi menjelaskan 28,3% variasi kinerja pegawai yang dijelaskan oleh model regresi. Faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 71,7%.

Temuan yang didapatkan setelah melakukan seluruh uji yaitu bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, H_1 dalam penelitian ditolak, hal tersebut menolak hipotesis awal dari H_1 dimana *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ardiansyah & Surjanti (2020) yang menyatakan *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan di Disdikbud Kota Magelang dikarenakan mayoritas jawaban responden setuju dengan indikator pertanyaan yang menunjukkan dukungan atau bersifat positif terhadap *work-life balance* dan jawaban tidak setuju pada indikator yang menggambarkan konflik atau bersifat negatif terhadap *work-life balance*. Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai Disdikbud Kota Magelang telah memiliki *work-life balance* yang sehat meskipun beban kerja terkesan cukup berat pada beberapa bidang kerja.

Temuan kedua yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, H_2 dalam penelitian diterima. Dengan adanya hasil tersebut dapat dijelaskan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdikbud Kota Magelang. Hasil temuan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anandya et al. (2023), Apriyanti et al. (2021), dan Muttaqin et al. (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada Disdikbud Kota Magelang sendiri lingkungan nonfisik didalamnya sudah mendukung dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan fisik di Disdikbud Kota Magelang seperti penerangan, siklus udara, kebisingan dari luar, tata letak, dan fasilitas pendukung lainnya juga sudah sesuai namun masih belum merata pada beberapa bidang kerja.

Temuan ketiga yaitu variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, H_3 dalam penelitian ini ditolak, hal tersebut menolak hipotesis awal dari H_3 dimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang. Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdian & Devita (2020) dan Hikmah & Tama (2023) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disdikbud Kota Magelang dikarenakan variabel tersebut mendapat tanggapan positif dari sebagian besar responden. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Disdikbud Kota Magelang sudah cukup merata di semua bidang kerja, sehingga para pegawai sudah menganggap kondisi itu merupakan hal yang biasa dan tidak mempengaruhi kinerja mereka.

IV. KESIMPULAN

Lingkungan kerja merupakan satu-satunya variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdikbud Kota Magelang. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja dalam organisasi pemerintahan ini sudah sesuai dengan hipotesis awal, maka dapat diartikan

semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula tingkat kinerja para pegawai di Disdikbud Kota Magelang. *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disdikbud Kota Magelang. Temuan ini menjelaskan bahwa *work-life balance* bukanlah faktor utama yang memengaruhi naik turunnya kinerja pegawai. Para pegawai masih tetap mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab meskipun tuntutan yang diberikan lumayan tinggi. Pada penelitian terdapat temuan bahwa. Dan terakhir yaitu budaya organisasi juga mendapatkan hasil tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disdikbud Kota Magelang. Budaya organisasi yang sudah baik dan merata sehingga membuat pegawai menganggap hal tersebut hal biasa yang tidak mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Disdikbud Kota Magelang.

Saran yang dapat diberikan untuk instansi secara praktis adalah Disdikbud Kota Magelang perlu melakukan pemerataan fasilitas pada lingkungan fisik kepada semua bidang kerja yang ada agar seluruh pegawai merasa nyaman saat bekerja, khususnya pada aspek kebisingan dari luar yang masih belum terselesaikan dengan baik, pencahayaan pada beberapa bidang, dan tata letak ruangan yang belum maksimal. Dan secara rutin melakukan evaluasi agar kinerja pegawai dalam Disdikbud Kota Magelang dapat ditingkatkan dan selalu terjaga.

V. REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Agustina, H., Zakaria, W., Diah, Y. M., Hendra, H., & Muhammad, A. (2022). WORK ENVIRONMENT AND LIFE BALANCE ON WORK PASSION AND ITS IMPLICATIONS ON TURNOVER INTENTION. *RJOAS (Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences)*, 6(126). <https://doi.org/10.18551/rjoas.2022-06.12>
- Anandya, Y. M., Fridayani, J. A., & Maridjo, H. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMODERASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI. *MODUS*, 35(2), 154–170.
- Apriyanti, R., Sudiarditha, I. K. R., & Saptono, A. (2021). EFFECT OF REWARD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK SATISFACTION AS A MEDIATION (STUDY ON EMPLOYEES OF PT. INTERNATIONAL CHEMICAL INDUSTRY) ARTICLE INFORMATION. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(6), 979–1002. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BHINNEKA LIFE INDONESIA CABANG SURABAYA. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211–1221. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Asari, A. F. (2022). PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(33), 843–852. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>
- Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang. (2025). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang Tahun 2025*.
- Ferdian, A., & Devita, R. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2), 187–193. <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3657>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya*, 6(2), 2317–2330. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1259>
- Hikmah, L., & Tama, S. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work-life balance* terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Wanita Pekerja di Jawa Timur). *Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 8(2), 244–256. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v8i2.3105>

- Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The role of work–life balance as mediation of the effect of work–family conflict on employee performance. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif Vir Menslikehulpbronbestuur*, 21, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm>
- Karnain, R., & Sijabat, S. G. (2024). PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BAKAMLA DENGAN SINERGI KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI YANG OPTIMAL. *MODUS*, 36(2), 244–265. <https://doi.org/https://doi.org/10.24002/modus.v36i2.8624>
- Marnisah, L., Richset Riwu Kore, J., Haba Ora, F., & Marnisah Jefirstson Richset Riwu Kore Fellyanus Haba Ora, L. (2022). Employee Performance Based on Competency, Career Development, and Organizational Culture. *Journal of Applied Management (JAM)*, 20(3), 632–641. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022>
- Masharyono, M., Arifianti, R., Sukoco, I., Muhyi, H. A., & Surya, D. E. (2023). INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTICS, WORK ENVIRONMENT, AND ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN INDONESIAN STATE-OWNED ENTERPRISES. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 10(6), 853–866. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v10i6.1506>
- Miles, J. A. (2012). *Management and Organization Theory*.
- Muttaqin, M. F., Hersona, S., & Hartelina, H. (2023). The Importance of Leadership, Organizational Culture, and Work Environment against the Employee Performance of BPJS Kesehatan in Karawang Branch Office Business. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 4(2), 290–300. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v4i2>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (Sixteenth Edition). Pearson.
- Sedayu, M. S., & Sushadyati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>