

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE (KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN KERJA), SISTEM MERIT DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang)**

Sifa Nur Fauziah¹, Laksono Edhi Lukito², Ahmad³
sifanurfauziah49@gmail.com¹, elukito@unis.ac.id², ahmad@unis.ac.id³
Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak Work-Life Balance, Sistem Merit, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang. Metode yang digunakan melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner yang diisi oleh 100 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis menghasilkan banyak temuan penting. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan SPSS 23.0. Temuan menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sistem Merit menunjukkan dampak yang substansial dan penting terhadap kinerja. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Uji F simultan menunjukkan bahwa Work-Life Balance, Sistem Merit, dan Lingkungan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 85,293, di atas nilai F tabel sebesar 2,70, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan diterimanya hipotesis alternatif (H_a) dan ditolaknya hipotesis nol (H_o), yang berarti bahwa Work-Life Balance, Sistem Merit, dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai. Meskipun demikian, nilai sebesar 0,727 (72,7%) menunjukkan sejauh mana Work-Life Balance, sistem merit, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang, sebagaimana ditentukan oleh analisis yang dilakukan. Sebesar 27,3% dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan, yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang.

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

ABSTRACT

This study seeks to examine the impact of Work-Life Balance, Merit System, and Work Environment on Employee Performance at the Tangerang City Manpower Office. The employed method involves data collecting via questionnaires completed by 100 respondents utilising a saturation sampling technique. The analysis yields numerous notable findings. Data analysis was conducted using validity testing, reliability testing, normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, multiple linear regression, t-testing, F-testing, and coefficient of determination (R^2) testing utilising SPSS 23.0. The findings indicate that Work-Life Balance positively and significantly influences employee performance. The Merit System demonstrates a substantial and noteworthy impact on performance. The Work Environment exerts a positive and significant influence on employee performance. The simultaneous F test indicates that Work-Life Balance, Merit System, and Environment collectively exert a considerable influence on employee performance, with an F-count of 85.293, above the F-table value of 2.70, and a significance level of 0.000, which is less than 0.05. This indicates the acceptance of the alternative hypothesis (H_a) and the rejection of the null hypothesis (H_o), signifying that work-life balance, merit system, and work environment influence employee performance. Nonetheless, a value of 0.727 (72.7%) indicates the extent to which work-life balance, merit system, and work environment all exert a

considerable impact on employee performance at the Tangerang City Manpower Office, as determined by the analysis conducted. 27.3% is affected by various factors, including organisational culture, work discipline, and leadership style, which can influence employee performance at the Tangerang City Manpower Office.

Keywords: Work-Life Balance, Merit System, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas hidup masyarakat global akan menyoroti pentingnya pembangunan manusia secara signifikan. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) menjadi tolok ukur sejauh mana individu dapat merasakan dampak positif pembangunan, mencakup pendapatan, kesehatan, pendidikan, dan berbagai aspek lainnya. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terdiri dari tiga komponen utama: harapan hidup, prestasi pendidikan, dan standar hidup (Lukito, 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah strategi yang mengakui pentingnya personel sebagai aset krusial dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah mengelola dan mempekerjakan mereka secara efektif dan adil untuk mendorong pencapaian tujuan organisasi, dengan mempertimbangkan kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dijabarkan dalam kebijakan sebagai strategi untuk meningkatkan efikasi organisasi dalam mencapai tujuannya (Rubi Babullah, 2024).

Sumber daya manusia yang kompeten merupakan aset strategis bagi lembaga pemerintahan karena memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompleksitas sosial yang tidak mudah ditiru oleh pihak lain. SDM yang unggul dapat menjadi faktor pembeda yang memberikan keunggulan kompetitif dalam penyelenggaraan layanan publik. Oleh karena itu, upaya untuk mewujudkan perubahan birokrasi ke arah yang lebih modern dan adaptif harus dimulai dari peningkatan kualitas SDM itu sendiri (Rubi Babullah, 2024). Apabila perubahan ke arah sistem birokrasi modern dapat diwujudkan, maka lembaga pemerintahan akan mampu beroperasi secara efisien sesuai prinsip manajemen modern, sehingga dapat mendukung akselerasi pembangunan dan pelayanan publik yang lebih optimal. Dalam konteks ini, Pegawai Negeri Sipil (PNS) memegang peran sentral sebagai pelaksana utama kebijakan publik dan pelayanan masyarakat.

Kinerja pelayanan publik, khususnya di sektor Aparatur Sipil Negara (ASN), belum menunjukkan efikasi optimal yang diharapkan. Hal ini terindikasi dari tingginya tingkat keluhan masyarakat terhadap kualitas layanan pemerintah serta potensi penyimpangan dalam pemanfaatan pengetahuan untuk kepentingan pribadi. Implementasi sistematis manajemen pengetahuan, yang secara sinergis diintegrasikan dengan upaya mewujudkan Work-Life Balance yang proporsional bagi ASN, diyakini akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Kinerja Pegawai merupakan aspek sentral dalam memastikan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan layanan publik, terutama dalam organisasi pemerintah daerah. Dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) modern, Kinerja Pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis individu tetapi juga oleh berbagai elemen organisasi yang saling terkait. Tiga variabel yang kerap menjadi perhatian dalam kajian kinerja ASN adalah Work-Life Balance, Sistem Merit, dan Lingkungan Kerja. Ketiganya diyakini memiliki dampak langsung terhadap semangat, motivasi, serta kualitas hasil kerja pegawai, namun kajian empiris dalam konteks birokrasi lokal masih terbatas dan menunjukkan hasil yang bervariasi.

Konsep Work-Life Balance mengacu pada hal yang penting. Ketika seseorang tidak mampu mengelola kedua hal ini dengan baik, ia akan mengalami stres, kelelahan emosional, atau bahkan sindrom kelelahan kerja atau burnout. Akibatnya, kinerja kerjanya juga menurun. Di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, tantangan dalam

menjaga Work-Life Balance terlihat dari beban kerja yang tinggi, kebutuhan untuk lembur, serta tekanan dari kompleksitas permasalahan ketenagakerjaan. Menurut (Rosanda et al., 2023), menandakan adanya inkonsistensi hasil dan membuka ruang untuk eksplorasi lebih lanjut. (Lestari, 2023) menggambarkan Work-Life Balance sebagai suatu kondisi di mana seseorang mencapai Work-Life Balance, komitmen keluarga, dan tujuan pribadi untuk mencapai kehidupan yang harmonis. Di Dinas Ketenagakerjaan sering kesulitan mewujudkan work-life balance ideal bagi pegawainya. Beban kerja tinggi seperti menangani kasus perburuhan rumit dan inspeksi lapangan yang menyita waktu sering memaksa lembur dan membawa pekerjaan ke rumah. Akibatnya, waktu istirahat dan keluarga berkurang, memicu stres, kelelahan, hingga burnout akibat tekanan dan kurangnya apresiasi. Masalah work-life balance yang belum optimal ini dapat menurunkan kualitas pelayanan publik serta motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan.

Sistem Merit merupakan pendekatan dalam manajemen kepegawaian yang menempatkan kualifikasi, kinerja, dan kompetensi sebagai dasar utama dalam seleksi, promosi, dan pengembangan karier (Maisyaroh, 2021). Namun dalam praktiknya, sistem ini seringkali belum berjalan optimal di sektor publik, termasuk pada Dinas Ketenagakerjaan. Praktik favoritisme atau pertimbangan non-objektif masih ditemukan dalam proses penempatan jabatan, yang dapat melemahkan semangat kerja dan rasa keadilan di antara pegawai. Fasilitas yang tidak memadai, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, dan hubungan antar karyawan yang lemah dapat menurunkan motivasi dan memicu konflik. Oleh karena itu, Lingkungan Kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, sangat penting untuk meningkatkan produktivitas. Penelitian sebelumnya telah menghasilkan temuan yang tidak selaras.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mengurangi tingkat pengangguran di wilayah tersebut. Kinerja Pegawai Disnaker tercermin dari beragam program dan layanan yang mereka selenggarakan, seperti pelatihan kerja, bursa kerja, serta pendampingan bagi para pencari kerja. Selain itu, bertanggung jawab dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan, seperti sengketa antara pekerja dan pengusaha. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang luas mengenai peraturan ketenagakerjaan, keterampilan komunikasi yang baik, serta kemampuan untuk bekerja secara efisien dan efektif.

Tabel 1. Jumlah Angkatan Kerja Di Kota Tangerang 2018-2024

Periode	Bekerja	Belum Bekerja	Total Pelamar
2020	1.030.255	97.344	1.127.599
2021	1.038.183	103.537	1.141.720
2022	1.106.436	85.324	1.191.760
2023	876.844	63.530	940.374
2024	931.798	58.613	990.411
Total	6.982.029	564.799	7.546.828

Sumber : (Badan Pusat Statistik Provinsi, 2024)

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang memiliki mandat strategis dalam mengelola dinamika ketenagakerjaan di daerah, termasuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan menekan tingkat pengangguran. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa, rata-rata, 92% pencari kerja di kota ini berhasil mendapatkan pekerjaan selama lima tahun terakhir (2020–2024). Capaian ini mencerminkan kontribusi signifikan dari kinerja internal pegawai. Namun demikian, berdasarkan observasi lapangan, masih ditemukan sejumlah masalah terkait disiplin kerja, keterlambatan, dan rendahnya produktivitas, yang menunjukkan bahwa kinerja belum mencapai titik optimal. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang dampak simultan dari Work-Life Balance, Sistem Merit, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, khususnya dalam birokrasi daerah. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan literatur mengenai Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang. Teknik yang digunakan bertujuan untuk menghasilkan kemajuan ilmiah dan praktis dalam perumusan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan responsif dalam sektor publik, dengan mengatasi persyaratan karyawan dan keterbatasan organisasi.

Fenomena yang tidak selaras dengan urgensi Kinerja Pegawai juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang konsisten. Terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmadani, 2023) memperkuat temuan ini, menunjukkan bahwa Work-Life Balance memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. Sebaliknya, (Rosanda et al., 2023) menemukan bahwa Work-Life Balance berdampak negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Susilawati dkk. (2024) menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara sistem prestasi dan Kinerja Pegawai. Lebih lanjut, penelitian Ahmad (2022) memperkuat pernyataan ini, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara nyata meningkatkan Kinerja Pegawai. Santi Sarip (2023) menegaskan bahwa Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh positif atau signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Fenomena yang tidak konsisten dan temuan penelitian sebelumnya tentang interaksi antara Work-Life Balance, sistem prestasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memerlukan pemeriksaan lebih lanjut. Penelitian ini berupaya memberikan data empiris tentang pengaruh Work-Life Balance, Sistem Merit, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Sampel dan Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan kerangka asosiatif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan dampak variabel independen—Work-Life Balance (X_1), Sistem Merit (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3)—terhadap variabel dependen, Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan metodologi survei, dengan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data.

Penelitian kuantitatif ialah pendekatan yang menggunakan Data berbasis angka dan penelitian statistik dimanfaatkan untuk membuktikan asumsi dan menghasilkan informasi yang akurat (Sugiyono, 2023). Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui dampak satu atau lebih variabel terhadap variabel lainnya (Ahmad Faiz Fadl Lulloh, 2023). Singkatnya, penelitian ini menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel. Sedangkan data cross-section merupakan jenis data yang mengumpulkan berbagai variabel dari sejumlah individu atau kategori pada satu titik waktu spesifik (Sugiyono, 2023).

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. Pemilihan lokasi didasarkan pada peran strategis instansi ini dalam pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan serta relevansi konteksnya dengan fokus variabel yang dikaji. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari proses pengumpulan data pada bulan Februari hingga

Juni 2025.

Survei ini melibatkan seluruh 100 pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga memungkinkan seluruh pegawai dipilih sebagai responden. Data yang digunakan terdiri dari sumber primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 100 partisipan. Setiap pertanyaan disusun berdasarkan indikasi variabel penelitian dan menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Selain itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber internal, seperti catatan dinas dan laporan kinerja.

Tabel 2. Prosedur Pemilihan Sampel

Keterangan	Jumlah
Jumlah seluruh pegawai dinas ketenagakerjaan kota Tangerang	100
Jumlah Populasi	100
Total sampel yang dipakai	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WORK LIFE BALANCE	100	18	30	26.37	2.347
SISTEM MERIT	100	11	30	26.09	2.811
LINGKUNGAN KERJA	100	8	30	26.25	3.053
KINERJA PEGAWAI	100	17	30	26.43	2.540
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Penelitian yang melibatkan 100 responden dengan mengisi kuesioner berskala likert 1 sampai 5 sebanyak 24 pernyataan. Data yang didapatkan dari responden, tidak ada data yang missing. Nilai mean dari jawaban dengan rata-rata skor 26.00- 27.00. Maka disimpulkan indikator tersebut, termasuk dalam kategori baik dan sangat baik.

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

<u>Variabel</u>	<u>No.Item</u>	<u>R hitung</u>	<u>R tabel</u>	<u>Keterangan</u>
<i>Work-Life Balance (X1)</i>	1	0.617	0,196	Valid
	2	0.610	0,196	Valid
	3	0.716	0,196	Valid
	4	0.639	0,196	Valid
	5	0.623	0,196	Valid
	6	0.713	0,196	Valid

<u>Sistem Merit</u> (X2)	1	0.627	0,196	Valid
	2	0.680	0,196	Valid
	3	0.764	0,196	Valid
	4	0.700	0,196	Valid
	5	0.739	0,196	Valid
	6	0.798	0,196	Valid
<u>Lingkungan</u> <u>Kerja (X3)</u>	1	0.757	0,196	Valid
	2	0.748	0,196	Valid
	3	0.656	0,196	Valid
	4	0.737	0,196	Valid
	5	0.793	0,196	Valid
	6	0.720	0,196	Valid
<u>Kinerja</u> <u>Pegawai (Y)</u>	1	0.636	0,196	Valid
	2	0.632	0,196	Valid
	3	0.700	0,196	Valid
	4	0.682	0,196	Valid
	5	0.697	0,196	Valid
	6	0.635	0,196	Valid

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2025

Hasil analisis validitas menunjukkan bahwa variabel Work-Life Balance, Sistem Merit, dan Lingkungan Kerja dianggap valid bagi Kinerja Pegawai. Nilai r hitung melampaui nilai r tabel sebesar 0,196.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

<u>Variabel</u>	<u>Chronbach's Alpha</u>	<u>Keterangan</u>
<u>Work Life Balance (X1)</u>	0,724	<u>Reliabel</u>
<u>Sistem Merit (X2)</u>	0,724	<u>Reliabel</u>
<u>Lingkungan Kerja (X3)</u>	0,814	<u>Reliabel</u>
<u>Kinerja Pegawai (Y)</u>	0.831	<u>Reliabel</u>

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2025

Berdasarkan penjelasan pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas bersifat dependen, karena variabel X1, X2, X3, dan Y menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,600, sehingga memenuhi kriteria reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

<u>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</u>		
		<u>Unstandardized Residual</u>
<u>N</u>		100
<u>Normal Parameters, b</u>	<u>Mean</u>	.0000000
	<u>Std. Deviation</u>	1.32649448
	<u>Absolute</u>	.053

<i>Most Extreme</i>	<i>Positive</i>	.053
<i>Differences</i>	<i>Negative</i>	-.049
<i>Test Statistic</i>		.053
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2025

Uji Kolmogorov-Smirnov yang disajikan pada Tabel 6 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini melebihi tingkat signifikansi 0,05, yang menandakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 7. Uji Multikoleniaritas

		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.276	1.552		2.755	.007		
	WORK_LIFE_BALANCE	.206	.100	.190	2.057	.042	.332	3.008
	SISTEM_MERIT	.167	.068	.185	2.466	.015	.505	1.978
	LINGKUNGAN_KERJA	.471	.068	.566	6.880	.000	.419	2.385

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2025

Model regresi ini menunjukkan tidak adanya multikolinearitas di antara variabel independen, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 7. Nilai toleransi untuk variabel Work-Life Balance (X1) adalah $0,332 > 0,10$; nilai toleransi untuk variabel Sistem Merit (X2) adalah $,505 > 0,10$; dan nilai toleransi untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah $0,419 > 0,10$.

VIF untuk variabel Work-Life Balance (X1) adalah 3,008, untuk variabel Sistem Merit (X2) adalah 1,978, dan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah 2,385, yang semuanya di bawah 10,0. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak terdapat di antara variabel-variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskendastisitas

Tabel 8. Uji Heteroskendastisitas

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.455	.866		2.835	.006
	WORK_LIFE_BALANCE	-.001	.055	-.004	-.021	.984
	SISTEM_MERIT	-.010	.036	-.036	-.265	.791
	LINGKUNGAN_KERJA	-.040	.038	-.161	-1.042	.300

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2025

Hasil uji Glejser pada Tabel 8 menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,984 untuk work-life balance (X1), 0,791 untuk merit system (X2), dan 0,300 untuk work-life balance (X3).

Mengingat semua nilai signifikansi di atas 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance, system merit, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang. Metodologi yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang menggabungkan pengujian hipotesis melalui uji-t parsial, uji-F simultan, dan koefisien determinasi untuk mengevaluasi efek keseluruhan model. Berikut ini adalah ringkasan temuan penelitian yang diperoleh dari data yang dianalisis. Uji-t digunakan untuk menilai hipotesis penelitian dengan menganalisis efek parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F, yang sering dikenal sebagai ANOVA (Analisis Varians), digunakan untuk menilai kelayakan model regresi. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan apakah semua variabel independen secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi, atau R-kuadrat (R^2), adalah ukuran statistik yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas model regresi dalam menggambarkan data sebenarnya.

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients^a					
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>		
		Std. Error	Beta	T	Sig.
Model					
1	(Constant)	4.276		2.755	.007
	WORK_LIFE_BALANCE	.206	.190	2.057	.042
	SISTEM_MERIT	.167	.185	2.466	.015
	LINGKUNGAN_KERJA	.471	.566	6.880	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2025

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t hitung $2,057 > t$ tabel 1,984, dengan tingkat signifikansi 0,042, yang jauh di bawah 0,05. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa Work-Life Balance memberikan pengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan (Rahmadani, 2023), yang juga menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap Work-Life Balance. (Rosanda et al., 2023) menunjukkan bahwa Work-Life Balance berdampak negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Sistem Merit terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Merit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t hitung $2,466 > t$ tabel 1,984, dengan tingkat signifikansi 0,015, yang jauh lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, kita dapat memastikan bahwa Sistem Merit memberikan pengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai. Temuan penelitian ini menguatkan penelitian lain, termasuk penelitian (Susilawati et al., 2024), yang membuktikan adanya pengaruh positif yang signifikan dari Sistem Merit terhadap Kinerja Pegawai. Di Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang, meskipun terdapat tantangan dalam menjalankan Sistem Merit, penerapan prinsip meritokratis dalam proses evaluasi dan promosi telah menumbuhkan rasa keadilan di antara karyawan, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji-t menunjukkan bahwa fitur Lingkungan Kerja memberikan pengaruh parsial yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t hitung $6,880 > t$ tabel 1,984, dengan tingkat signifikansi 0,000, yang jauh di bawah 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai. Meskipun demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain (Sapriyanto, 2023), yang menunjukkan adanya pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap Kinerja Pegawai. Lebih lanjut, penelitian

(Ahmad, 2022) memperkuat temuan ini, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (Santi Sarip, 2023) menegaskan bahwa Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh positif atau substansial terhadap Kinerja Pegawai. Observasi di Dinas Tenaga Kerja menunjukkan bahwa kondisi dan fasilitas tempat kerja sudah memuaskan; namun, hubungan interpersonal dan beban kerja perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, penekanan pada Lingkungan Kerja sangat penting untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan meningkatkan Kinerja Pegawai secara keseluruhan.

Tabel 10. Hasil Uji F

<u>ANOVA^a</u>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464.311	3	154.770	85.293	.000 ^b
	Residual	174.199	96	1.815		
	Total	638.510	99			

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, SISTEM_MERIT, WORK_LIFE_BALANCE

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2025

Pengaruh Simultan Work Life Balance, Sistem Merit, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan uji menunjukkan bahwa H_a diterima, karena nilai F_{hitung} sebesar $85,293 > F_{tabel} 2,70$, dengan tingkat signifikansi $0,000$, yang berada di bawah $0,05$. Akibatnya, terdapat dampak simultan dari Work-Life Balance, Sistem Merit, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Ketika organisasi secara bersamaan menangani Work-Life Balance, menerapkan Sistem Merit yang adil, dan mengembangkan Lingkungan Kerja yang suportif, dampaknya terhadap Kinerja Pegawai akan lebih signifikan dan nyata. Kerangka kerja manajemen SDM integratif ini penting bagi birokrasi pemerintah daerah, terutama dalam mengatasi tantangan reformasi birokrasi yang menuntut peningkatan kinerja, akuntabilitas, dan profesionalisme pegawai negeri sipil.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.719	1.347

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, SISTEM_MERIT, WORK_LIFE_BALANCE
b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2025

Besarnya Pengaruh Model (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 yang disesuaikan sebesar $0,651$. Hal ini menunjukkan bahwa $72,7\%$ varians indikator Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen dalam model penelitian kami: Work-Life Balance, Sistem Merit, dan lingkungan kerja. Sisanya, $27,3\%$, dikaitkan dengan faktor ekstrinsik, seperti kepemimpinan, insentif finansial, pengalaman kerja, atau kualitas kepribadian. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang signifikan. Ketiga variabel yang diteliti secara signifikan memengaruhi kualitas Kinerja Pegawai di instansi pemerintah

KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang mengenai pengaruh Work-Life Balance, Sistem Merit, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, Work-life balance secara signifikan meningkatkan Kinerja Pegawai. Peningkatan work-life balance berkaitan dengan peningkatan Kinerja Pegawai. Hal ini menandakan bahwa work-life balance merupakan faktor internal yang krusial untuk meningkatkan kinerja.

Kedua, Sistem merit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penerapan sistem insentif yang adil dan transparan menumbuhkan motivasi dan memberikan pengakuan atas prestasi karyawan. Semakin efisien Sistem Merit dijalankan, semakin tinggi Kinerja Pegawai.

Ketiga, Lingkungan Kerja secara signifikan meningkatkan kinerja staf. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang suportif, termasuk faktor-faktor nyata dan tidak nyata, dapat memengaruhi pengambilan keputusan karyawan di tempat kerja. Keputusan mereka sebagian besar dipengaruhi oleh variabel individu, seperti keyakinan agama dan aksesibilitas teknologi.

Keempat, Interaksi antara work-life balance, Sistem Merit, dan Lingkungan Kerja secara signifikan memengaruhi Kinerja Pegawai. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance, Sistem Merit, dan Lingkungan Kerja merupakan faktor signifikan yang memengaruhi Kinerja Pegawai. Keputusan tentang peningkatan kinerja dipengaruhi oleh ketiga aspek ini, alih-alih hanya satu elemen.

Keterbatasan

Terdapat kesenjangan antara jumlah pegawai laki-laki dengan jumlah pegawai perempuan yang dimana jumlah pegawai perempuan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pegawai laki-laki, dikarenakan terdapat perbedaan pandangan antara laki-laki dan perempuan, sehingga hasilnya tidak representative. Serta keakuratan informasi yang disampaikan oleh responden melalui kuesioner merupakan elemen krusial selama fase pengumpulan data. Data yang secara akurat mencerminkan pandangan responden adalah prasyarat mutlak untuk mencapai tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi pada hasil kuesioner. Hanya dengan data yang valid dan reliabel, kuesioner dapat berfungsi sebagai instrumen yang efektif dalam menyediakan dasar informatif bagi pengambilan keputusan yang cermat dan berdampak positif. Oleh karena itu, setiap langkah dalam desain dan administrasi kuesioner harus diarahkan untuk memfasilitasi ekspresi jujur dari responden.

Implikasi

Penelitian ini dapat ditingkatkan dengan menyelidiki pengaruh Work-Life Balance, kerangka kerja meritokratis, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian selanjutnya sebaiknya berupaya mengembangkan model yang lebih komprehensif yang mengkaji interaksi antara variabel-variabel ini dan faktor-faktor pelengkap, termasuk budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan, serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang. Penelitian kualitatif dapat dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang pengalaman karyawan terkait Work-Life Balance, Sistem Merit, dan lingkungan kerja.

Implikasi Untuk Instansi

Pertama, Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang sebaiknya secara konsisten mengembangkan dan melaksanakan kebijakan serta program yang mendorong Work-Life Balance, dengan menyadari pentingnya keseimbangan tersebut bagi kesejahteraan dan

potensi produktivitas karyawan. Contohnya meliputi jam kerja fleksibel, pengaturan kerja jarak jauh atau hibrida jika memungkinkan, cuti yang cukup, dan upaya kesehatan mental. Dengan demikian, karyawan dapat merasakan dukungan, mengurangi stres, dan meningkatkan fokus serta produktivitas mereka di tempat kerja.

Kedua, Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, pastikan Sistem Merit dijalankan secara transparan, adil, dan objektif di semua aspek ketenagakerjaan, meliputi rekrutmen, penempatan, promosi, penghargaan, dan tindakan disipliner. Lakukan penilaian kriteria penilaian kinerja secara konsisten untuk memastikan relevansi dan keadilan. Sistem Merit yang efektif akan memotivasi karyawan untuk berprestasi, karena mereka akan yakin bahwa upaya dan prestasi mereka akan diakui.

Ketiga, Lingkungan yang konstruktif dan suportif sangat penting untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang diminta untuk mengalokasikan sumber daya guna membangun Lingkungan Kerja yang aman, nyaman, inklusif, dan kolaboratif. Hal ini mencakup fasilitas kantor, hubungan staf yang ramah, komunikasi yang efektif, dan dukungan yang luar biasa. Lingkungan Kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan Kinerja Pegawai.

Keempat, Untuk mencapai peningkatan Kinerja Pegawai yang berkelanjutan, Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang disarankan untuk mengelola Work-Life Balance, Sistem Merit, dan Lingkungan Kerja secara terpadu. Mendorong Work-Life Balance meningkatkan kesejahteraan, menerapkan meritokrasi yang adil menumbuhkan dorongan intrinsik, dan Lingkungan Kerja yang suportif menumbuhkan budaya organisasi yang produktif. Strategi ini membutuhkan kebijakan yang saling melengkapi dan pelaksanaan yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Y. Adekayanti, I. Adiasa, and I. Mashabai, "Analisis Gangguan Pada Kwh Meter Pelanggan Di PT. Pln (Persero) Up3 Sumbawa Menggunakan Fishbone Dan Pdca (Plan, Do, Check, Action)," *Jurnal Industri&Teknologi Samawa*, vol. 2, no. 1, pp. 22–31, Feb. 2021.
- [10] I. Ferdiansyah et al., "Alat Pengukur Deviasi pada KWH Meter 3 Fasa berbasis PZEM 0047 dan Flame Sensor."
- [11] A. Dinata, "Prototype Tera Kwh Meter 3 Phasa Daya 6600 Va Berbasis Arduino," 2021.
- [12] G. Pramudyo Angga Irawan, S. Nisworo, and D. Pravitasari, "Studi Variasi Wiring KWh Meter Elektronik Tiga Fasa," 2017.
- [13] Bunga Pefrianus, Pakiding Martinus, and Similang Sartje, "Perancangan Sistem Pengendalian Beban Dari Jarak Jauh Menggunakan Smart Relay," *E-Journal Teknik Elektro dan Komputer*, vol. 4, no. 2301–8402, pp. 65–75, 2015.
- [14] A. K. Sawhney, *A Course In Electrical and Electronic Measurements and Instrumentation*. New Delhi, 2012.
- [15] T. Koerniawan, A. Wasri Hasanah, and Yuliansyah, "Kajian Ketelitian Current Transformer (CT) Terhadap Kesalahan Rasio Arus pada Pelanggan 197 kVA," *Jurnal Ilmiah*, vol. 11, no. 1, pp. 9–16, Jun. 2019.
- [16] F. Syahbakti Lukman, H. Mubarak, and Cholish, "Analisis Error Kwh Meter Tiga Fase Terhadap Kesalahan Pengawatan Pada Pengukuran Tidak Langsung," *Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan*, pp. 939–848, 2022.
- [2] W. D. Agustin and M. A. Hamid, "Analisis Error Meter Dan Ct Pada Automatic Meter Reading (Amr) Di PT Pln (Persero) Up3 Cikupa," *Jurnal Informatika dan Teknik Elektro Terapan*, vol. 12, no. 1, pp. 407–412, Jan. 2024, doi: 10.23960/jitet.v12i1.3776.
- [3] L. M. Hayusman, A. D. Lestari, S. Noor, and N. Saputera, "Studi Pengujian Kwh Meter 3 Fasa Sebagai Dasar Pemilihan Kwh Meter Untuk Pelanggan," *ISAS Publishing*, pp. 319–327, 2021.
- [4] I. M. D. A. Laksana, "Analisis Pengaruh Error Transformator Arus Terhadap Selisih

Pengukuran Energi Listrik PelangganTR 3 Phasa Di PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur,” Bali, 2022.

- [5] S. Muzzayanah and A. Stefanie, “Pengaruh Error Current Transformer (CT) Terhadap Tagihan Pembayaran Listrik Pada Pelanggan 20KV,” JE-UNISLA, vol. 7, no. 2, pp. 56–62, Sep. 2022, [Online]. Available: www.jurnalteknik@unisla.ac.id/index.php/elektronika
- [6] S. Darma and S. Sistem, “STUDI SISTEM PENERAAN KWH METER,” 2019.
- [7] F. Kurniadi, B. Fery Setiawan, M. Facta, P. UPDL Pandaan, J. Timur, and S. Selatan, “Analisis Akurasi kWh Meter 3 Kawat Dan Empat Kawat Untuk Beban Linier Dan Non Linier,” 2023.
- [8] D. Amalia And E. Ariyanto, “Optimalisasi Pengukuran Arus Oleh Current Transformer Untuk Meminimalisir Susut Energi Pada Pabrik Baja Pt. Inti General Yaja Steel Daerah Semarang Barat,” 2014.
- [9] T. Koerniawan, A. Wasri Hasanah, T. Elektro, and S. Tinggi Teknik PLN, “Kajian Ketelitian Current Transformer (CT) Terhadap Kesalahan Rasio Arus pada Pelanggan 197 kVA,” Jurnal Ilmiah, vol. 11, no. 1, 2019.