



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, *WORK LIFE BALANCE* DAN
ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN
RUANG KOTA DENPASAR**

Ni Wayan Regita Wulandari¹, Octavianus Sumardana Pratama²

^{1,2}Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

wulandariregita440@gmail.com¹, octavianus.pratama@unr.ac.id²

Abstrak: Kinerja karyawan pada suatu perusahaan sangat penting guna melancarkan operasional perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, *work life balance* dan etos kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar. Penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, kuisioner dan dokumentasi dengan teknik penentuan sampel yaitu teknik *proportional random sampling* dengan jumlah sampel 56 orang pegawai. Data dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi, *work life balance* dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar.

Kata Kunci: Iklim Organisasi; *Work life balance*; Etos Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract: Employee performance in a company is very important to smooth company operations. The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate, *work life balance* and work ethic on the performance of civil servants at the Department of Public Works and Spatial Planning in Denpasar City. This study used observation, interview, questionnaire and documentation methods with a sampling technique, namely the *proportional random sampling* technique with a total sample of 56 employees. Data were analyzed using instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t test and f test. The results of the analysis show that organizational climate, *work life balance* and work ethic simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Organizational climate has a positive and significant effect partially on employee performance. *Work life balance* has a positive and significant effect partially on employee performance. Work ethic has a partial positive and significant effect on employee performance at the Department of Public Works and Spatial Planning in the City of Denpasar.

Keywords: Organizational Climate; *Work life balance*; Work Ethics; Employee Performance

PENDAHULUAN

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar melakukan perencanaan pembangunan infrastruktur, proses pembangunan dan pemeliharaan dari infrastruktur. Perencanaan pembangunan yang dilakukan dengan baik membutuhkan suatu proses yang berkelanjutan sehingga pembangunan tersebut sesuai dengan target yang telah ditentukan. Proses tersebut harus dilanjutkan dengan pemeliharaan infrastruktur, misalnya pemeliharaan jalan. Apabila pemeliharaan tidak dilakukan dengan baik dapat menimbulkan keluhan dari masyarakat misalnya laporan keluhan jalan berlubang, jalan rusak ataupun jalan yang kurang diaspal.

Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar yang merupakan SKPD di Kota Denpasar terdapat permasalahan yang terkait dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama, iklim organisasi yaitu persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan. 2017:122).

Setiap karyawan memiliki *work life balance* yang berlainan karena mereka berasal dari latar belakang yang berbeda. Beberapa aspek yang dapat dilihat dari kinerja pegawai tersebut antara lain adalah perilaku pegawai yang kurang memuaskan seperti masih adanya pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan jadwal kerja. Sejauh mana seseorang aktif, puas, dan tidak menimbulkan konflik antara kehidupan pribadi dan profesionalnya dikenal sebagai *work life balance* (Lukmiati *et al.*, 2020).

Selain iklim organisasi dan *work life balance*, faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yaitu etos kerja. Anaroga (2017:29) menjelaskan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja, secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yaitu adalah hakikat kehidupan manusia, pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan, pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral, pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti dan pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih.

Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat Riset *Gap* yaitu penelitian yang dilakukan Katili (2021), Kamaruddin (2021) dan Irwan dkk (2022) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin baik iklim organisasi dalam suatu perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Iklim organisasi satu dengan yang lain tentunya tidak sama dan mempengaruhi

perilaku SDM yang ada didalamnya secara berbeda-beda pula. Karyawan yang merasakan iklim organisasi diperusahaannya bagus dan nyaman, mereka akan melakukan kegiatan yang menguntungkan perusahaan sehingga menimbulkan rasa berharga dalam dirinya. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Yuniasih (2017) yaitu iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setiap karyawan memiliki motivasi kerja dan kemampuan pribadi yang berbeda-beda sehingga iklim organisasi tidak mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan.

Rijanti dkk (2021), Anugrah (2021) dan Pradnyani (2022) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Wismawan (2022) bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Masrifah (2021), Septarini (2022) dan Nursilowati dkk (2022) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya. diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Timbuleng (2019) menemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uraian fenomena pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar yang menunjukkan adanya pencapaian kinerja karyawan yang belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari ketidaktercapaiannya realisasi anggaran sesuai dengan target yang telah ditetapkan, kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh pimpinan kurang berkomunikasi dan kurangnya sosialisasi terhadap pegawai baru sehingga kurang memahami iklim organisasi yang sedang berjalan, belum adanya keseimbangan antara waktu kerja dengan waktu untuk keluarga serta masih adanya tumpang tindih pekerjaan bagi pegawai yang memiliki tugas di lapangan dengan penyelesaian pekerjaan di kantor. Maka dari itu dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis pengaruh iklim organisasi, *work life balance* dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2015:37).

Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mencapai kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari kinerja pegawai sedangkan variabel iklim organisasi, *work life balance* dan etos kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaiannya.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2017:122). Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik, semakin baik iklim organisasi dalam suatu perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Katili (2021), Kamaruddin (2021) dan Irwan dkk (2022), Gracia (2021) dan Nufus (2021) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin baik iklim organisasi dalam suatu perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

H1: Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hudson (2015:32), *work life balance* merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan disetiap perusahaan saat merumuskan kebijakan. *Work life balance* adalah tingkat kepuasan yang dipengaruhi oleh peran ganda dalam kehidupan seorang pekerja *Work life balance* adalah keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang, tidak akan melupakan tugas dan kewajibannya di tempat kerja, juga tidak akan mengabaikan segala aspek kehidupan pribadinya. Arifin dan Muharto (2022), Rijanti dkk (2021), Anugrah (2021) dan Pradnyani (2022) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

H2: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

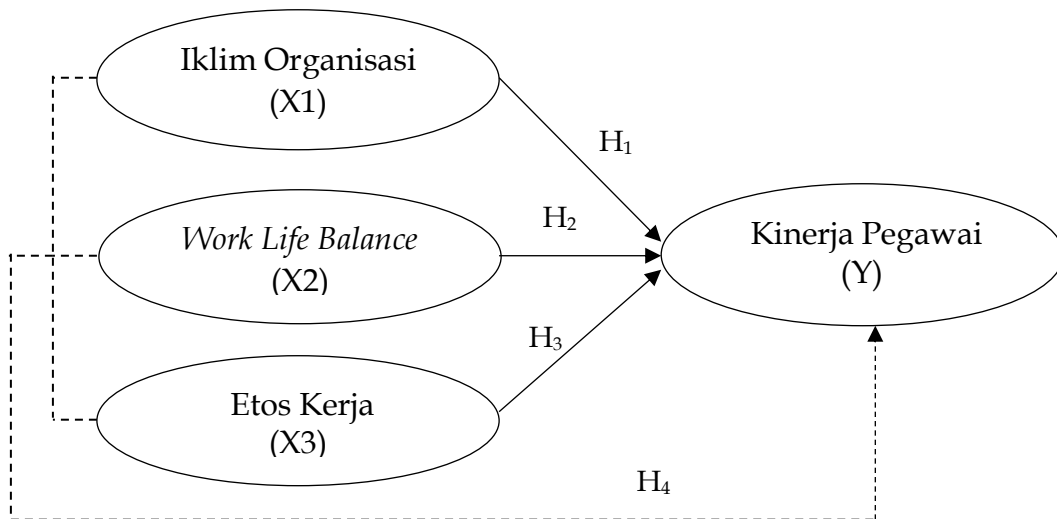
Anaroga (2017:29) menjelaskan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja, secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yaitu adalah hakikat kehidupan manusia, pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan, pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral, pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti dan pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih. Nurjaya dkk (2021), Masrifah (2021), Septarini (2022) dan Nursilowati dkk (2022) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Iklim Organisasi, *Work life balance* dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja pegawai. Menurut Sinambela (2016:33), kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Mangkunegara, 2017: 67). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh iklim organisasi, *work life balance* dan etos kerja. Peningkatan iklim organisasi, *work life balance* yang baik dan etos kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan iklim organisasi, *work life balance* dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Gracia (2021), Arifin dan Muharto (2022), Nurjaya dkk (2021) menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi, *work life balance* dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

H4: Iklim organisasi, *work life balance* dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar yang berjumlah 126 orang pegawai yang telah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2018:137). Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *proportional random sampling* maka sampel dalam penelitian ini adalah 56 responden. Teknik pengumpulan data dengan metode observasi, wawancara, kuisisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Pearson Colleration	Keterangan
1.	Iklim organisasi (X ₁)	X _{1.1}	0,413	Valid
		X _{1.2}	0,687	Valid
		X _{1.3}	0,541	Valid
		X _{1.4}	0,702	Valid
		X _{1.5}	0,546	Valid
		X _{1.6}	0,652	Valid

		X1.7	0,347	Valid
		X1.8	0,346	Valid
2.	<i>Work life balance (X₂)</i>	X2.1	0,633	Valid
		X2.2	0,620	Valid
		X2.3	0,657	Valid
		X2.4	0,544	Valid
		X2.5	0,422	Valid
		X2.6	0,486	Valid
3.	Etos kerja (X ₃)	X3.1	0,441	Valid
		X3.2	0,452	Valid
		X3.3	0,498	Valid
		X3.4	0,356	Valid
		X3.5	0,339	Valid
		X3.6	0,389	Valid
		X3.7	0,421	Valid
		X3.8	0,479	Valid
		X3.9	0,398	Valid
		X3.10	0,365	Valid
		X3.11	0,537	Valid
		X3.12	0,517	Valid
		X3.13	0,587	Valid
		X3.14	0,609	Valid
X3.15	0,482	Valid		
X3.16	0,559	Valid		
4.	Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,380	Valid
		Y1.2	0,442	Valid
		Y1.3	0,609	Valid
		Y1.4	0,625	Valid
		Y1.5	0,717	Valid
		Y1.6	0,444	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 4.14 diperoleh nilai *pearson colleration* lebih besar dari 0,3 dari masing-masing instrumen penelitian yang berarti instrumen penelitian dari variabel iklim organisasi, *work life balance*, etos kerja dan kinerja pegawai adalah valid.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Ket.
Iklim organisasi (X ₁)	8	0,707	0,70	Realibel
Work life balance (X ₂)	6	0,755	0,70	Realibel
Etos kerja (X ₃)	16	0,711	0,70	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	6	0,721	0,70	Realibel

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa semua instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena masing - masing butir pertanyaan dari variabel iklim organisasi, *work life balance*, etos kerja dan kinerja pegawai memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 yang artinya instrumen penelitian ini adalah reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten, apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
N	56
Statistic Kolmogorov Smirnov	0,175
Asymp. Sig (2-tailed)	0,103

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian yaitu nilai Statistic Kolmogrov Smirnov adalah sebesar 0,175 dan koefisien Asymp.Sig (2- tailed) adalah 0,103. Nilai Asymp.Sig (2-tailed) ini lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 yang berarti data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(X ₁)	0,976	1,450
(X ₂)	0,993	1,180
(X ₃)	0,981	1,491

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* untuk iklim organisasi, *work life balance* dan etos kerja lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* adalah kurang 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antarvariabel dalam model regresi

3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi
X ₁	0,323
X ₂	0,404
X ₃	0,324

Sumber : Data diolah (2023)

Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi dari iklim organisasi, *work life balance* dan etos kerja masing- masing 0,323 ; 0,404 dan 0,324 yang semuanya memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandarized		Standarized	t	Sig
		Coeficients				
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	4,708	1,624		2,899	0,000
	X ₁	0,239	0,105	0,042	2,276	0,013
	X ₂	0,265	0,111	0,155	2,387	0,001
	X ₃	0,257	0,097	0,158	2,649	0,005

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresilinier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,708 + 0,239 X_1 + 0,265 X_2 + 0,257 X_3$$

Dari persamaan di atas dapat peneliti uraikan bahwa pengaruh variabel bebasterhadap variabel terikat yaitu :

1. Nilai $\alpha = 4,708$ hal ini berarti apabila iklim organisasi (X_1) dan *work life balance* (X_2) dan etos kerja (X_3) sama dengan nol (0) maka kinerja pegawai (Y) sebesar 4,708
2. Nilai $b_1 = 0,239$ hal ini berarti apabila iklim organisasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan maka mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,239 dengan asumsi variabel lain adalah konstan maka iklim organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Nilai $b_2 = 0,265$ hal ini berarti apabila *work life balance* (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan maka mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,265 dengan asumsi variabel lain adalah konstan maka *work life balance* (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
4. Nilai $b_3 = 0,257$ hal ini berarti apabila etos kerja (X_3) ditingkatkan sebesar satu satuan maka mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,257 dengan asumsi variabel lain adalah konstan maka etos kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,770 ^a	0,593	0,590

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 5 menunjukkan tingkat koefisien determinasi antara variabel *independen* dan *dependen* adalah 59,30 persen artinya variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh iklim organisasi, *work life balance* dan etos kerja sebesar 59,30 persen sedangkan 40,70 persen kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel lain yang belum dimasukkan ke dalam model.

Hasil Simultan (Uji F)

Tabel 6
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	92,861	3	30,954	55,980	0,000 ^b
Residual	63,077	110	0,573		
Total	155,939	113			

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi F 0,000 kurang dari signifikansi alpha 0,05 dan nilai F hitung 55,980 lebih besar dari F tabel 2,70 maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi, *work life balance* dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai sehingga H_0 ditolak dan Hipotesis pertama (H_1) diterima dan model fit dengan data

Tabel 7
Hasil Uji t

		Unstandarized Coeficients		Standarized Coeficients	t	Sig
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	4,708	1,624		2,899	0,000
	X ₁	0,239	0,105	0,042	2,276	0,013
	X ₂	0,265	0,111	0,155	2,387	0,001
	X ₃	0,257	0,097	0,158	2,649	0,005

Sumber : Data diolah (2023)

Tabel 7 menunjukkan hasil pengujian hipotesis kedua memiliki nilai koefisien regresi (b yang bernilai positif sebesar 0,239 dan nilai t-hitung sebesar 2,276 lebih besar dari t- tabel sebesar 2,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 yang artinya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak.

Hipotesis ketiga memiliki nilai koefisien regresi (β) yang bernilai positif sebesar 0,265 dan nilai t-hitung sebesar 2,387 lebih besar dari t- tabel sebesar 2,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang artinya *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak.

Hipotesis keempat memiliki nilai koefisien regresi (β) yang bernilai positif sebesar 0,257 dan nilai t-hitung sebesar 2,649 lebih besar dari t- tabel sebesar 2,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari

0,05 yang artinya etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis ketiga (H₃) dalam penelitian ini diterimadan H₀ ditolak

PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan koefisien regresi (β) yang bernilai positif sebesar 0,239 dan nilai t-hitung sebesar 2,276 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 yang artinya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama (H₁) dalam penelitian ini diterima dan H₀ ditolak. Hal ini disebabkan karena semakin baik iklim organisasi dalam suatu perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Iklim organisasi satu dengan yang lain tentunya tidak sama dan mempengaruhi perilaku SDM yang ada didalamnya secara berbeda-beda pula. Karyawan yang merasakan iklim organisasi diperusahaannya bagus dan nyaman, mereka akan melakukan kegiatan yang menguntungkan perusahaan sehingga menimbulkan rasa berharga dalam dirinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Katili (2021), Kamaruddin (2021) dan Irwan dkk (2022), Gracia (2021) dan Nufus (2021) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Yuniasih (2017) yang menemukan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setiap karyawan memiliki motivasi kerja dan kemampuan pribadi yang berbeda-beda sehingga iklim organisasi tidak mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan.

Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien regresi (β) yang bernilai positif sebesar 0,265 dan nilai t-hitung sebesar 2,387 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang artinya *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua (H₂) dalam penelitian ini diterima dan H₀ ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arifin dan Muharto (2022), Rijanti dkk (2021), Anugrah (2021) dan Pradnyani (2022) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wismawan (2022) bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Etos Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien regresi (β) yang bernilai positif sebesar 0,257 dan nilai t-hitung sebesar 2,649 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 yang artinya etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima dan H0 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurjaya dkk (2021), Masrifah (2021), Septarini (2022) dan Nursilowati dkk (2022) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Timbuleng (2019) menemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Iklim Organisasi, *Work life balance* dan Etos Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keempat menyatakan bahwa iklim organisasi, *work life balance* dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan signifikansi F 0,000 kurang dari signifikansi alpha 0,05 dan nilai F hitung 25,385 lebih besar dari F tabel 2,78 maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi, *work life balance* dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai sehingga H0 ditolak dan Hipotesis keempat (H4) diterima dan model fit dengan data. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gracia (2021), Arifin dan Muharto (2022), Nurjaya dkk (2021) menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi, *work life balance* dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar. Semakin baik iklim organisasi menyebabkan semakin meningkat kinerja pegawai. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar. Semakin baik *work life balance* menyebabkan semakin meningkat kinerja pegawai. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar. Semakin baik etos kerja pegawai menyebabkan semakin meningkat kinerja pegawai. Iklim organisasi, *work life balance* dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi, *work life balance* dan etos kerja maka akan diikuti dengan

peningkatan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas demi tanggung jawab yang dimiliki pegawai

SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, adapun saran yang ingin peneliti sampaikan pada variabel iklim organisasi, sebaiknya pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar, bersikap tegas untuk memberikan sanksi bagi pegawai yang melakukan pelanggaran. Pada variabel *work life balance*, sebaiknya pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar melakukan peningkatan kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan tingkat kepuasan di tempat kerja dengan di luar pekerjaan melalui pemberian pelatihan dan pembinaan. Pada variabel etos kerja, sebaiknya pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar lebih memperhatikan ketulusankaryawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya paksaan dengan pemberian penghargaan atas pencapaian kinerjanya. Pada variabel kinerja pegawai, diharapkan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar memberikan pelatihan, pembinaan dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pendidikan formal sehingga mampu meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan hasil kerja pegawai sesuai dengan standar kerja instansi. Diharapkan di masa yang akan datang penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu acuan untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel independen yang berbeda yang berpengaruh kinerja pegawai. Variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Gibson (2015: 375) yaitu faktor organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan (*job description*).

REFERENSI

- Anaroga, Pandji. 2017. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anugrah, Panji Galih. 2021. Peran *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Menerapkan Work From Home (WFH) Di Masa Pandemi Covid-19 Studi Literatur. *Jurnal Manajemen*. Universitas Negeri Malang. Vol 1, No 3, Hal 340-348.
- Arifin, Muhammad dan Muharto, Agus. 2022. Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Panglima Sudirman. Vol 15, No 1, Hal 37-46
- Gracia, Bunga Astra. 2021. Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kamar Dagang dan Industri Indonesia Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Universitas Paulang. Vol 5, No 1, Hal 53-67

- Irwan, Asri dan Reynilda. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Gowa. *Jurnal Inovasi dan Pelayanan Publik Makassar*. Vol 1, No 2, Hal1-16.
- Kamaruddin. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Manajemen*. Universitas Islam Sumatera Utara. Vol 3, No 2, Hal 103-112.
- Katili, Graciela Virginia. 2021. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Di Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol 9, No 1, Hal 556-565.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Masrifah, Ifah. 2021. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bekasi). *Jurnal Manajemendan Bisnis*. Universitas Panca Sakti Bekasi. Vol 2, No 13, Hal 37-42
- Nufus, Hayatun. 2021. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Alfamart Di Bintaro. *Jurnal Manajemen*. Universitas Pamulang. Vol 1, No 3, Hal 182-188.
- Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy. 2021. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah SDM*. Universitas Pamulang. Vol 4, No 2, Hal 172-184.
- Nursilowati, Afdal Mazni, Veni Devialesti. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi Kasus: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan). *Jurnal Manajemen*. Universitas Sang Bumi Riwa Vol 3, No 11, Hal 102-108.
- Pradnyani, Ni Wayan Sri. 2022. Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh *Work life balance* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dispersip Gianyar. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Universitas Udayana, Vol 10, No 3, Hal 806-820.
- Rijanti, Tristiana, Agus Budi Santoso, Kis Indriyaningrum dan Dyna Kurnia. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan *Work life balance* Terhadap Kinerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen*. Universitas Stikbank. Vol 2, No 1, Hal 3217-333.
- Septarini, Ira. 2022. Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. *Jurnal Magister Manajemen*. Universitas SangBumi Ruwa Jurai. Vol 11, No 2, Hal 445-454.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Timbuleng, Stela dan Jacky S. B. Sumarauw. 2015. Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Universitas Sam Ratulangi. Vol 3, No 2. Hal 245-259.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wismawan, Muhammad Hafizh. 2022. Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank X. *Jurnal Komunikasi Bisnis*. Universitas Telkom Indonesia. Vol 9, No 2, Hal 887-892.
- Yuniasih. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Universitas Islam Sumatera Utara. Vol 1, No 3, Hal 43-62.