

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN *WORKLIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEMUDAAN OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN PATI**

**Andika Ferdi Alsyah<sup>1</sup>, Syarifuddin<sup>2</sup>**  
**Universitas Telkom Bandung, Indonesia**

[andikaalsyah@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:andikaalsyah@student.telkomuniversity.ac.id)<sup>1</sup>, [syarifuddin@telkomuniversity.ac.id](mailto:syarifuddin@telkomuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

## **ABSTRAK**

Penelitian ini didasarkan pada data kinerja pegawai yang mengalami penurunan sehingga target pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati belum tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *worklife balance* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati, serta besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *worklife balance* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 31 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, lingkungan kerja non fisik termasuk dalam kategori baik, *worklife balance* juga masuk dalam kategori baik dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan *worklife balance* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati sebesar 97% sedangkan sisanya 3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Non Fisik, *Worklife Balance*, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

*This research is motivated by a decrease in employee performance data so that the target at the Office of the Youth, Sports and Tourism, Pati Regency has not been achieved. This study aims to see, analyze, and examine the influence of non-physical work environment and worklife balance on employee performance at the Office of Youth, Sports and Tourism, Pati Regency, as well as the magnitude of the influence of non-physical work environment and worklife balance partially and simultaneously on the performance of the employees at the Office of Youth, Sports and Tourism, Pati Regency. The research method used in this study is a quantitative method. The sample used is a saturated sample, with a total of 31 respondents. Data collection techniques used are interviews, questionnaires, and literature study. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Based on the results of descriptive analysis, non-physical work environments fall into the good category, worklife balance also falls into the good category and employee performance falls into the good category. Based on the results of this study shows that the non-physical work environment and worklife balance have a partial and simultaneous effect on employee performance at the Office of Youth Sports and Tourism of Pati Regency by 97% while the remaining 3% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** *Non-physical work environments, Worklife Balance, Employee performance*

---

## **PENDAHULUAN**

Di era perkembangan teknologi dan informasi saat ini, segala sesuatu termasuk organisasi tengah menghadapi tantangan dimana perubahan mengalami pergerakan yang dinamis dan sangat cepat. Untuk menghadapi tantangan tersebut organisasi harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Komponen yang dapat

mendukung organisasi agar bisa *survive* adalah faktor sumber daya manusia. Menurut (Sinambela, 2017:9) mengutarakan bahwa sumber daya manusia adalah asset utama yang sangat berharga bagi organisasi sehingga diperlukan pengelolaan yang sangat baik agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan memiliki sumber daya manusia yang baik maka kinerja perusahaan/ organisasi akan menjadi lebih baik. Menurut (Hasibuan, 2017:139) kinerja adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu.

Seperti yang telah disampaikan sebelumnya, pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi, dengan kinerja karyawan yang baik sebuah organisasi akan dengan mudah mencapai tujuannya. Dalam memaksimalkan kinerja pegawai, setiap organisasi pasti akan memberikan yang terbaik bagi pegawainya, salah satu cara yang dilakukan adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi seluruh pegawainya, lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam organisasi, karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman kinerja pegawai dapat meningkat, dan hal tersebut baik untuk organisasi ke depannya. Menurut (Suwardi & Daryanto, 2018:214) lingkungan non fisik merupakan segala situasi atau keadaan yang terkait dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan. Pada saat ini tidak jarang karyawan kini menyadari betapa pentingnya *worklife balance* sehingga mereka menginginkan jenis pekerjaan yang lebih fleksibel dalam segi waktu, sehingga mereka bisa bekerja tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya, dengan tercapainya *worklife balance* para pegawai yakin hal tersebut dapat membantu mereka meningkatkan kinerjanya. Menurut (Ricardianto, 2018:165) keseimbangan kehidupan kerja yang saling berkaitan dengan lingkungan kerja membantu atasan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, keseimbangan dalam arti yang lebih luas, memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang dijalani apakah mempengaruhi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*worklife balance*) dan hasil kerja.

Batasan masalah pada penelitian ini untuk menghindari bahasan yang terlalu luas sehingga penelitian menjadi lebih fokus dan terarah, karena itu peneliti membatasi masalah yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti seputar pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *worklife balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati. Oleh sebab itu, penelitian yang dilakukan ini adalah untuk meneliti dan menganalisis kondisi variabel lingkungan kerja non fisik, *worklife balance*, dan kinerja pegawai, serta pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *worklife balance* di dalam kantor dinas terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena yang terjadi yaitu pada hasil penilaian kinerja pegawai periode 2018-2020 belum ada pegawai yang mampu mencapai nilai range 91-100

(kategori sangat baik, dan terjadi penurunan kinerja pegawai pada tahun 2020 sebanyak 2 orang mendapat nilai range 66-71 (kategori cukup), selain itu berdasarkan hasil prakuisitioner yang telah dilakukan terdapat beberapa pegawai yang menjawab kurang setuju pada pernyataan “atasan memperlakukan adil terhadap bawahannya” berdasarkan hal tersebut beberapa pegawai kantor DINPORAPAR merasa kurang puas terhadap sikap atasan memperlakukan bawahannya, dan pada pernyataan “waktu dalam bekerja membatasi saya dalam menjalani kehidupan pribadi” beberapa pegawai menjawab setuju, oleh karena itu dapat disimpulkan beberapa pegawai kantor DINPORAPAR merasa kurang puas dengan waktu bekerja yang diterapkan di dinas.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal dan menggunakan skala likert sebagai skala sikapnya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dengan responden sebanyak 31 yaitu pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, wawancara, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober sampai dengan bulan Januari.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **1) Uji Validitas**

Menurut (Sugiyono, 2019:175) data dinyatakan valid apabila memiliki kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sebenarnya terjadi didalam objek yang diteliti. Menurut (Siregar, 2016:164) jika pengujian validitas yaitu  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  dapat dinyatakan valid. Menurut (Sujarweni, 2019:67)  $r \text{ tabel}$  yang ditetapkan dalam pengujian Pearson's yaitu sebesar 0,378.

**TABEL HASIL UJI VALIDITAS**

Variabel	No. Item	r-Hitung	r-Tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	1	0,990	0,378	Valid
	2	0,992	0,378	Valid
	3	0,985	0,378	Valid
	4	0,992	0,378	Valid
	5	0,990	0,378	Valid
	6	0,961	0,378	Valid
	7	0,992	0,378	Valid
	8	0,990	0,378	Valid
	9	0,923	0,378	Valid
	10	0,969	0,378	Valid

Variabel	No. Item	r-Hitung	r-Tabel	Kesimpulan
<i>WorklifeBalance</i> (X2)	1	0,740	0,378	Valid
	2	0,660	0,378	Valid
	3	0,824	0,378	Valid
	4	0,807	0,378	Valid
	5	0,880	0,378	Valid
	6	0,919	0,378	Valid
	7	0,874	0,378	Valid
	8	0,860	0,378	Valid
	9	0,926	0,378	Valid
	10	0,903	0,378	Valid

Variabel	No. Item	r-Hitung	r-Tabel	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,941	0,378	Valid
	2	0,933	0,378	Valid
	3	0,903	0,378	Valid
	4	0,939	0,378	Valid
	5	0,944	0,378	Valid
	6	0,905	0,378	Valid
	7	0,947	0,378	Valid
	8	0,910	0,378	Valid
	9	0,913	0,378	Valid
	10	0,911	0,378	Valid
	11	0,943	0,378	Valid
	12	0,944	0,378	Valid
	13	0,919	0,378	Valid
	14	0,898	0,378	Valid
	15	0,947	0,378	Valid
	16	0,937	0,378	Valid
	17	0,957	0,378	Valid
	18	0,957	0,378	Valid
	19	0,930	0,378	Valid
	20	0,928	0,378	Valid
	21	0,927	0,378	Valid
	22	0,935	0,378	Valid

Berdasarkan tabel diatas perhitungan validitas dapat disimpulkan bahwa semua item indikator pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid untuk mewakili seluruh variabel.

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019:176) uji reliabilitas mengukur konsistensi dari sebuah data jika diukur menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sekaran dalam (Priyatno, 2018:25) reliabilitas  $< 0,6$  dianggap kurang baik, sedangkan untuk  $0,7$  dapat diterima dan di atas  $0,8$  dianggap baik.

### HASIL UJI RELIABILITAS

No	Variabel	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,995	0,7	Reliabel
2	<i>WorklifeBalance</i>	0,947	0,7	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,992	0,7	Reliabel

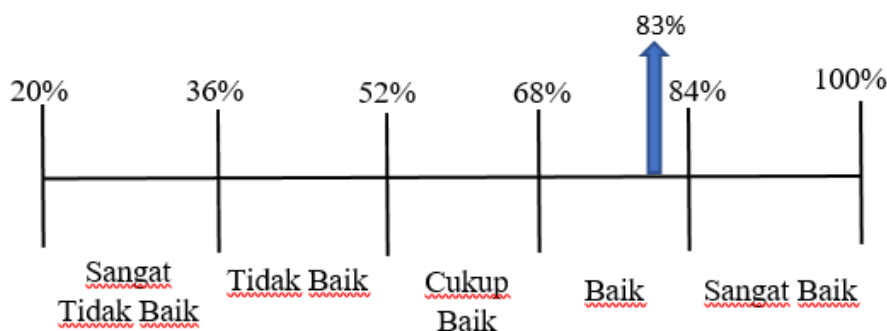
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa AlphaCronbach's dari tiap variabel  $> 0,7$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel sehingga bisa dijadikan instrumen penelitian.

## 3) Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2019:206) Analisis deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan apa adanya tanpa bermaksud untuk menarik kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Hasil dari analisis deskriptif pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan hasil pengolahan hasil kuesioner mengenai variabel lingkungan kerja non fisik yang telah disebar dan diisi oleh 31 responden yang merupakan pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati didapat hasil dengan garis kontinum berikut:



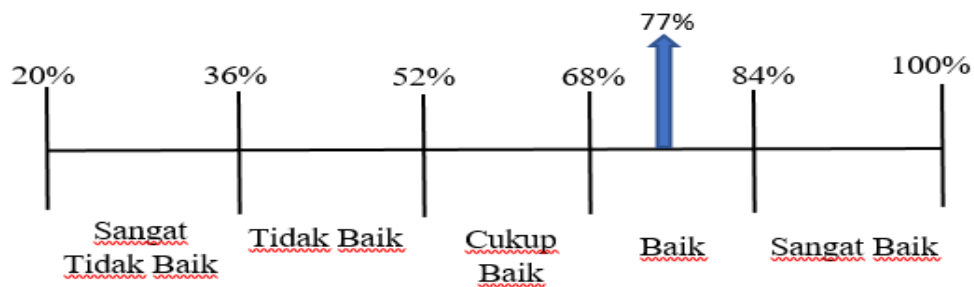
**Gambar Garis Kontinum Lingkungan Kerja Non Fisik**

Berdasarkan garis kontinum tersebut, dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan

kerja non fisik pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati berada pada skala **baik** dengan skor **83%**.

b. *WorklifeBalance*

Berdasarkan hasil pengolahan hasil kuesioner mengenai variabel *worklifebalance* yang telah disebar dan diisi oleh 31 responden yang merupakan pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati didapat hasil dengan garis kontinum berikut:

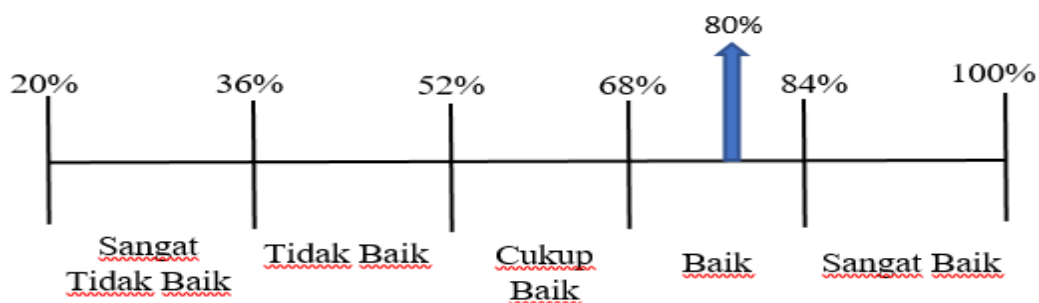


**Gambar Garis Kontinum *WorklifeBalance***

Berdasarkan garis kontinum tersebut, dapat diketahui bahwa kondisi *worklifebalance* pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati berada pada skala **baik** dengan skor **77%**.

c. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan hasil kuesioner mengenai variabel kinerja pegawai yang telah disebar dan diisi oleh 31 responden yang merupakan pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati didapat hasil dengan garis kontinum berikut:



**Gambar Garis Kontinum Kinerja Pegawai**

Berdasarkan garis kontinum tersebut, dapat diketahui bahwa kondisi kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati berada pada skala **baik** dengan skor **80%**.

#### 4) Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Pengujiannormalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov adalah nilai probabilitas (sig) > 0,05, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

#### HASIL UJI NORMALITAS

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,19031782
	Most Extreme Differences	,102
	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,102
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai yang signifikan lebih besar dari alpha ( $0,200 > 0,05$ ). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh data variabel telah berdistribusi normal.

##### b. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi kolerasi antara variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF < 10, berarti

tidak terdapat multikolonieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas dalam data.

### HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja Non Fisik(X1)	,213	4,702
WorklifeBalance(X2)	,213	4,702

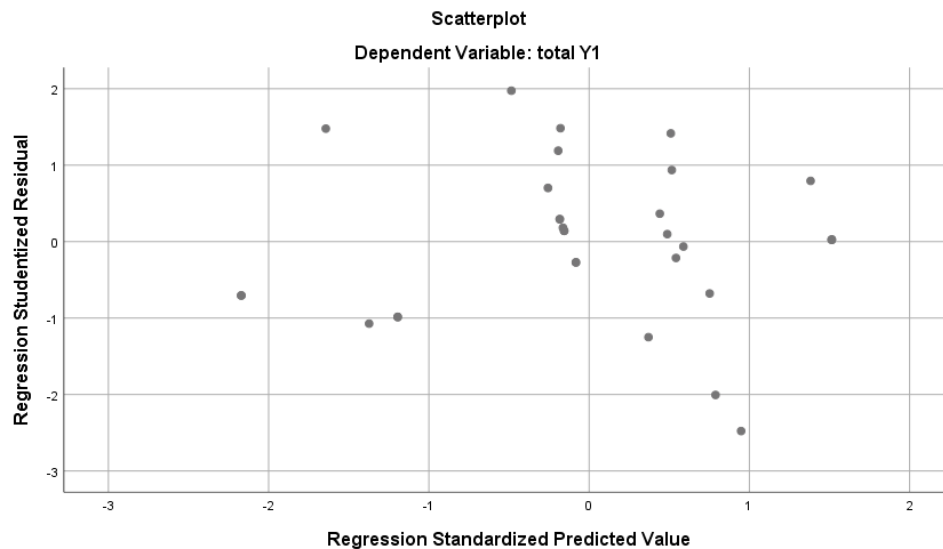
Seperti yang dilihat tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF < 10,00 hal tersebut berarti masalah multikolinieritas tidak terjadi, pada tabel diatas nilai Tolerance adalah > 0,10 maka berarti tidak terjadi masalah Multikolinieritas

#### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian, dapat digunakan grafik *scatterplot*, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur, maka dapat terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik menyebar bebas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.





**GAMBAR HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS**

Gambar diatas menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**5) Analisis Regresi Linear Berganda**

**a. Hasil Uji Parsial (uji t)**

Pada penelitian ini pengujian hipotesis secara parsial atau Uji Tdigunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu lingkungan kerja non fisik dan *worklifebalance* terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Berikut adalah hasil uji t:

**HASIL UJI T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	UnstandardizedCoefficients		StandardizedCoefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,315	2,341		-,989	,331
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	,672	,147	,327	4,574	,000
<i>WorklifeBalance</i> (X2)	1,615	,169	,683	9,539	,000

a. DependentVariable: Kinerja Pegawai (Y)

- 1) Variabel lingkungan kerja non fisik (X1) memiliki thitung 4,574>ttabel 2,048 dan tingkat signifikasi 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan H $\alpha$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh

signifikan dari lingkungan kerja non fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

- 2) Variabel *worklifebalance* (X2) memiliki thitung 9,539 > ttabel 2,048 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari *worklifebalance* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

**b. Hasil Uji Simultan (uji f)**

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap dependen secara bersama-sama. Taraf signifikansi yang digunakan penulis dalam uji f ini adalah pada tingkat 5% (0,05). Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji f:

**HASIL UJI F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9710,493	2	4855,246	445,226	,000 <sup>b</sup>
	Residual	305,344	28	10,905		
	Total	10015,837	30			

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai Fhitung 445,226 > Ftabel (3,34) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara simultan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan *WorklifeBalance* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 maka dapat diambil kesimpulan hasil pengujian penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan *WorklifeBalance* terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dengan dimensi hubungan kerja antara sesama rekan kerja, hubungan kerja antara atasan dan bawahan, dan kerjasama antar pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa

variabel *worklifebalance* (X2) dengan dimensi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan *WorklifeBalance* terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan *worklifebalance* (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan *worklifebalance* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sebesar 97% sedangkan sisanya 3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang “pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *worklife balance* terhadap kinerja karyawan pada pegawai Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik pada pegawai Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *worklife balance* pada pegawai Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. d. Lingkungan kerja non fisik dan *worklifebalance* secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati.

Atas kesimpulan tersebut, maka disarankan bagi instansi, Pada variabel lingkungan kerja dengan dimensi “Hubungan Kerja Antara Atasan dan Bawahan” yang memiliki skor nilai terendah yaitu pada pernyataan “Saling menghargai antar sesama rekan kerja”. Untuk menumbuhkan sikap saling menghargai antar para pegawai, hal yang perlu dilakukan adalah meningkatkan keakraban para pegawai melalui program *family gathering*, olah raga bersama dan *knowledge sharing*. Pada variabel *worklife balance* dengan dimensi “Keseimbangan Waktu” yang memiliki skor nilai terendah yaitu pada pernyataan “Waktu dalam bekerja membatasi saya menjalani kehidupan pribadi”. Untuk bisa menyeimbangkan waktu antara bekerja dan kehidupan pribadi, maka dilakukan perbaikan kebijakan *worklife balance* dengan mempertimbangkan kepentingan pegawai dan organisasi.. Pada variabel kinerja pegawai dengan

dimensi “Kualitas” yang memiliki skor nilai terendah yaitu pada pernyataan “Saya memiliki keterampilan sesuai standar yang telah ditetapkan”. Untuk perbaikannya dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan yang direncanakan dengan baik. Oleh karena penelitian ini hanya meneliti pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *worklifebalance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk: 1. Melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 2. Melakukan penelitian pada objek yang sama, agar dapat dijadikan bahan perbandingan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: ANDI.
- Ricardianto. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. ,& U. L. R. (2019). *The Master Book of SPSS*. Yogyakarta: Start Up.
- Suwardi & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gaya Media