

Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan (Diskoperindag) Kota Bima

Nurhasanah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Firmansyah Kusumayadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Rahmatia

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Alamat : Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Korespondensi penulis: firmaryah90.stiebima@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine whether work life balance and work environment have a positive and significant influence on employee morale at the Bima City Cooperatives, Industry and Trade Department. The research instrument used a questionnaire with a Likert scale. The population in this study was 64 employees consisting of 34 civil servants, 7 honorary employees and 23 contract employees. The sample in this research was 34 Civil Servants with the sampling technique used, namely purposive sampling technique. Data collection techniques use observation, questionnaires, documentation. Data analysis techniques use validity tests, reliability tests, multiple linear regression tests, classical assumption tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination, t tests and f tests with the help of SPSS version 23 for Windows. The results of the research show that there is a partially significant positive influence of Work Life Balance on employee morale, there is a partial positive and significant influence of the work environment on employee morale, there is a simultaneous positive and significant influence of Work Life Balance and the work environment on employee morale in Bima City Department of Cooperatives, Industry and Trade.*

Keywords: *Work Life Balance, Work Environment, Work Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui work life balance dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 64 pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 34 orang, honorer 7 orang dan pegawai kontrak sebanyak 23 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 orang Pegawai Negeri Sipil dengan teknik sampling digunakan yaitu tehnik purposive sampling. Tehnik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 23 forwindows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial Work Life Balance terhadap semangat kerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan Work Life Balance dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Dinas Bima.

Kata kunci: Work Life Balance , Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

LATAR BELAKANG

Di era moderen ini, segala sesuatu termasuk organisasi atau instansi, tengah menghadapi sebuah tantangan dimana perubahan lingkungan mengalami pergerakan yang dinamis dan

sangat cepat. Organisasi juga saat ini harus mengubah kebiasaan lama yang diterapkan untuk dapat berkembang mengikuti perubahan zaman. Pegawai sebagai penggerak pada pencapaian tujuan organisasi tentunya harus dipenuhi kebutuhannya agar pegawai dapat menaruh timbal balik yang baik kepada organisasi. Pegawai, sebagai sumber daya utama bagi organisasi pun harus diperhatikan kualitasnya agar tercipta sumber daya manusia yang unggul. Semangat kerja dijadikan tolak ukur perasaan pegawai terhadap pekerjaan, sehingga organisasi harus memperhatikan dan meningkatkan semangat kerja yang tinggi, maka dapat menimbulkan loyalitas pegawai kepada organisasi, dan apabila semangat kerjanya rendah, dapat membuat pegawai tidak nyaman, resah, dan cenderung mengalami kelelahan emosional di dalam organisasi. Semangat kerja adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan baik karena didorong oleh faktor-faktor pendorong tertentu seperti lingkungan kerja yang nyaman, dan rekan kerja yang saling mendukung.

Work-life balance dan lingkungan kerja, masing-masing memiliki pengaruh terhadap semangat kerja seperti yang dinyatakan oleh Robbins & Coulter (2016:391- 392) bahwa individu yang memiliki tempat kerja yang mendukung ramah keluarga tampak lebih bersemangat dengan pekerjaannya. Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan adalah faktor yang penting bagi organisasi dalam menentukan suatu kebijakan agar kualitas pegawai tetap seimbang dan kinerja pegawai semakin meningkat. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*Work life balance*) yang berkualitas akan memberikan semangat kerja yang baik, karena dengan adanya perasaan yang senang terhadap pekerjaan akan berdampak terhadap tanggung jawab yang diberikan didalam suatu pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Kasmir (2016:192) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja ialah suasana kondisi yang ada di tempat kerja yang dapat berbentuk ruang kerja dan tata letak, sarana dan prasarana, dan hubungan kerja dengan rekan kerjanya. Apabila lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang santai, akan terciptakan iklim kerja yang baik dan meningkatkan efisiensi pekerjaan seseorang, karena beroperasi tanpa gangguan.

Dilihat dari observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Koperindag Kota Bima menemukan beberapa masalah yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan dimana masih banyak pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan

pekerjaannya, seperti kesulitan untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan kepadanya dan ditemukan beberapa pegawai yang masih melibatkan urusan pribadi ke dalam urusan pekerjaannya, selain itu peneliti juga mengamati lingkungan kerja dimana pegawai melakukan pekerjaannya dengan kondisi lingkungan yang masih kurang nyaman seperti lokasi bangunan yang berdempetan satu lokasi dengan kantor lain, kondisi fasilitas kerja seperti dilihat dari adanya kondisi meja dan kursi yang tidak tertata dengan rapi dan kondisi ruangan yang sempit serta kondisi bangunan yang bisa dikatakan bangunan lama. Sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian dengan judul “ Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Koperindag Kota Bima“

KAJIAN TEORITIS

1. *Work Life Balance*

Schermerhorn dalam *Ramadhani* (2013) mengungkapkan bahwa *Work- Life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Armstrong* dalam *Nanzushi*(2015) berpendapat bahwa aktivitas dari *work-life balance* memiliki kaitan dengan memberikan pegawai kebebasan untuk menyelaraskan apa yang dilakukannya di tempat kerja dengan komitmen dan minat yang dimilikinya di luar tempat ia bekerja. Menurut *Hasibuan* (2015:118) *Work-life balance* merupakan faktor penting bagi setiap pegawai, agar pegawai memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Menurut *Rondonuwu dkk.*, (2018), *work life balance* adalah konsep yang sangat luas juga melibatkan penetapan prioritas setiap pribadi antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) di satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di lain sisi. *Work life balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Dalam pandangan pegawai *work life balance* merupakan pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan dalam pandangan instansi *work life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung instansi dimana pegawai dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja *septa & Marino* (2017). Adapun indikator *work life balance* Menurut *Ganapathi* (2016) yaitu:

- a. Keseimbangan waktu, adalah berhubungan dengan waktu yang digunakan untuk bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan.
- b. Keseimbangan keterlibatan, adalah suatu implikasi psikologis serta komitmen seorang individu dalam bekerja.

- c. Keseimbangan kepuasan, adalah tingkat kepuasan kerja yang ada dirasakan individu saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut Aruan & Fakhri, (2017). Sedarmayanti dalam Susanti (2015:9) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Maslich, (2017) mengungkapkan bahwa: “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan”. Menurut sarastia (2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik bagi perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Siagian (2018:59) menyebutkan indikator lingkungan kerja dibagi menjadi dua dimensi yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah segala sesuatu yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja pegawai baik dengan sesama rekan kerja, dengan atasan atau dengan bawahan.
- b. Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas. Seperti penerangan, kebisingan, suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, pewarnaan dan keamanan.

3. Semangat Kerja

Menurut fyllia (2021) semangat kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan instansi serta tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Dalam melakukan sesuatu perlu adanya semangat kerja menurut silaban dkk., (2022).

Adapun Indikator semangat kerja menurut sarah dkk, (2021) yaitu :

- a. Disiplin Usaha adalah diukur dengan melihat kepatuhan pegawai pada atasan dan jam kerja.
- b. Kerja Sama adalah kesediaan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan sekerja maupun dengan atasan untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Kepuasan Kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaannya, situasi kerja, serta kerja sama antara pimpinan.
- d. Tanggung Jawab adalah kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan

dengan sebaik-baiknya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan jenis data kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015) yaitu penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Instrumen penelitian menggunakan kuisisioner. Menurut Sugiyono (2018), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden menggunakan skala *likert*. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Dinas Koperasi, perindustrian dan perdagangan (Koperindag) Kota Bima sebanyak 64 orang pegawai yang terdiri dari PNS sebanyak 34 orang, honorer 7 orang, dan kontraknya sebanyak 23 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang PNS yang berada pada Dinas Koperasi, perindustrian dan perdagangan (Koperindag) Kota Bima. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dimana penelitian menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti Sugiyono, (2016). Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian berupa observasi, wawancara, kuisisioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan aplikasi spss 23 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas

X1 (Work Life Balance)	X2 (Lingkungan Kerja)	Y (Semangat Kerja)	Nilai Batas	Keterangan valid
0.695	0.535	0.615	0,300	Valid
0.388	0.647	0.681	0,300	Valid
0.690	0.389	0.693	0,300	Valid
0.749	0.632	0.555	0,300	Valid
0.711	0.758	0.647	0,300	Valid
0.631	0.629	0.707	0,300	Valid

0.767	0.730	0.660	0,300	Valid
0.569	0.667	0.688	0,300	Valid
0.410			0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah spss, (2024)

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Pengawasan (X1) , Work Life Balance (X2) dan Semangat Kerja (Y) mempunyai nilai jika item-total correlation $> 0,300$ maka data dinyatakan valid.pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

b. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar	Ket
Work Life Balance	0.823	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.783	0,600	Reliabel
Semangat Kerja	0.803	0,600	Reliabel

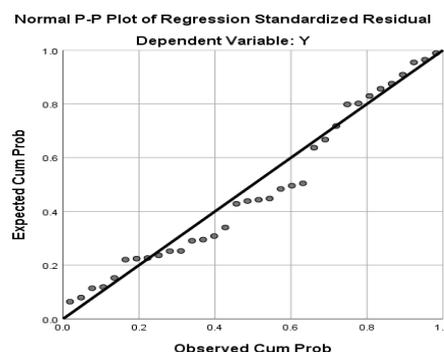
Sumber : Data Primer Diolah spss, (2024)

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Work Life Balance (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Semangat Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600.

2. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1 Hasil uji Normalitas



Hasil uji normalitas pada gambar 1. diatas menunjukkan bahwa penyebaran data atau titik-titik yang mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan data tersebut berdistribusi normal, sehingga memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menguji nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance $>0,100$ dan Nilai VIF < 10 , maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai tolerance $< 0,100$ dan VIF > 10 maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

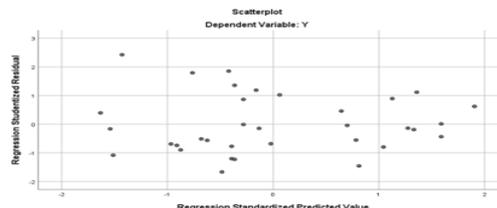
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Work life balnce	,730	1,369
lingkungan kerja	,730	1,369

a. Dependent Variable: Semangat kerja pegawai

Variabel X1 memiliki nilai tolerance 0.730 dan VIF sebesar 1.369 dan variabel X2 memiliki nilai tolerance 0.730 dan nilai VIF sebesar 1.369 maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Heteroskedastisitas pada gambar 3 di atas menggunakan metode grafik. hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas

dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menggunakan Uji Durbin Watson, yang jika nilai dW berada diantara Du dan dL ($d_U < d < 4 - d_U$) maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4. Hasil uji autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,675 ^a	,455	,420	2,37143	2,434

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dapat diketahui hasil pengolahan data menunjukkan nilai statistik *Durbin-Watson* (DW) sebesar 2,434 dan $n=34$. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai dl dan du pada tabel *Durbin-Watson* dengan rumus $du < d < 4 - du$ yaitu $1,6805 < 2,434 < 2,6675$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

3. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 5. Hasil uji koefisien korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,675 ^a	,455	,420	2,37143	,455	12,954	2	31	,000

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,675 (67,5%). Hasil tersebut

menunjukkan keeratan variabel work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja secara bersama sama. Berikut tabel skala intervalnya:

Tabel 6. Skala Interval

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Korelasi pada variabel Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja sebesar 0,675 (67,5%) berada pada interval 0,40- 0,599 dengan tingkat hubungan sedang, dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,675 yang berarti bahwa pengaruh variabel Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Dinas Koperasi Dan Perdagangan Kota Bima yaitu memiliki tingkat hubungan kuat.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil uji koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,675 ^a	,455	,420	2,37143	,455	12,954	2	31	,000

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel 7 diatas dipengaruhi nilai R square (R²) sebesar 0.455 atau 45,5% jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel work life balance dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai sebesar 0.455 atau 45,5%. Sedangkan sisanya 54% dipengaruhi oleh variabel lain.

4. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,968	4,456		2,910	,007
1 Work Life Balance	,123	,116	,164	2,058	,298
Lingkungan Kerja	,507	,137	,575	3,706	,001

a. Dependent Variable: semangat kerja

H1. Diduga work life balance berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pengaruh *work life balance* (x1) terhadap semangat kerja pegawai (y) adalah nilai sig. $0.007 < 0.05$ dan nilai thitung $2.058 > t$ tabel 2.032 maka H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh variabel *work life balance* (x1) terhadap variabel semangat kerja pegawai (y) secara signifikan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saina (2016) mengemukakan bahwa *Work Life Balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan yang artinya work life balance memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

H2. Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (x2) terhadap variabel semangat kerja pegawai (Y) adalah nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $4.970 > t$ tabel 2.031 maka H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (x2) terhadap (y) secara signifikan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robbins dalam Salunke (2015) menyatakan bahwa pegawai mepedulikan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga kondisi saat bekerja dapat mempengaruhi semangat kerja dan hal ini dapat memberikan peningkatan semangat kerja.

5. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	145,696	2	72,848	12,954	,000 ^b

Residual	174,334	31	5,624	
Total	320,029	33		

a. Dependent Variable: semangat kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, work life balance

H3. Diduga work life balance dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh work life balance (x1) dan lingkungan kerja (x2) terhadap semangat kerja pegawai (y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan f hitung sebesar $12.954 > f$ tabel sebesar 3.30 hal tersebut membuktikan bahwa H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh Work life balance dan Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainal abidin.,dkk (2023:591)menyatakan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work Life Balance* terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Koperindag Kota Bima.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Koperindag Kota Bima.
- c. Terdapat pengaruh secara simultan *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Koperindag Kota Bima

2. Saran

- a. Bagi organisasi agar lebih meningkatkan lagi manajemen antara pekerjaan dan masalah pribadi, fasilitas serta kenyamanan pegawai agar dapat meningkatkan semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima.
- b. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, contohnya seperti rekan kerja yang baik, atasan yang ramah dan juga fasilitas yang memadai.
- c. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menambahkan variabel yang lain seperti kompensasi non finansial, beban kerja, job description dan lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Aliya, Ghinayati Rodhiyatu, and Romat Saragih.2020. “Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat.” 4(3):84–95.
- Balance*, Pengaruh *Work-life*, Lingkungan Kerja, DAN. Kepuasan, and Kata Kunci.n.d. “Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT.Bio Farma Persero), 4(1), 125–135.
- Hisnidah, M. 2023. Skripsi “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, *Work Life Balance*, Dan *Flexible Workspace* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Kc Malang”
- Kembuan (2021). “Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja effect of work life balance and work environment on employee performance at pt. Bank sulutgo main branch in manado jurnal emba vol .9 no.3 juli 2021, Hal.1257 - 1266.” 9(3):1257– 66.
- Mardiani, Inna Nisawati. (2021).“Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri.” 4 (2):985–93.
- Palar, et.al (2022). “Pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada P T . PLN (persero) area manado *effect of work life balance and work environment on employee performance* at PT. PLN (persero) manado area jurnal emba vol.10 no.1 januari.” 10(1):772–80.
- Sorong, Fangky A. (2019). “Lingkungan Kerja Dan *Work-Life Balance* : Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja *Work Environment And Work-Life Balance* : Impact On Job Satisfaction.”6(2):11–21.
- Sugiyono, Prof.Dr. 2016. ”Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D.Alfabeta”. Wambui,
- Suhartin. (2021) “Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk”. (Divisi Mesin).Vol.3, Nomor 3, Hal.122-131.
- Yusnandar, Willy. 2022. “Pengaruh Beban Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 Pada PT.Telekomunikasi Indonesia Witel Medan.” 3(1):658–85.
- Zaenal abidin.,dkk (2023) “ Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Persepsional Pekerja Se Kecamatan Cikarang) Vol.11 No.1, Hal. 5