



Dukungan Keluarga dan Tempat Kerja Sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan

Veri Widodo¹

Universitas Siber Muhammadiyah

e-mail: veriwidodo@sibermu.ac.id

Copyright: ©2025 The author(s). This article is published by SIBERMU PRESS and is licensed under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<https://doi.org/10.64163/jocmab.v1i1.21>

ABSTRAK

Received: 19-09-2024
Revised: 28-10-2024
Accepted: 28-10-2024
Available online: 1-12-2024

Keywords:

Persepsi Dukungan Keluarga, Dukungan Tempat Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini adalah replikasi parsial dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mustikaningrum (2022) tentang “analisis pengaruh persepsi dukungan keluarga, dukungan tempat kerja dan kebijakan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kinerja karyawan dengan keseimbangan kehidupan-kerja sebagai variabel intervening”. Obyek penelitian ini adalah beberapa UMKM di Yogyakarta. Sedangkan teknik analisis data menggunakan SEM, dengan tools IBM SPSS dan AMOS. Hasil dari penelitian ini adalah persepsi dukungan tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan persepsi dukungan keluarga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang unggul untuk memiliki keunggulan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang unggul dalam kegiatan mereka, organisasi tersebut dapat bertahan dan berkembang, memenuhi tuntutan zaman dan bersaing dengan ketatnya persaingan saat ini.

Kinerja karyawan di industri UMKM sangat penting untuk memastikan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Namun, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh hal-hal di luar tempat kerja, seperti program dukungan keluarga yang diterapkan oleh perusahaan.

Faktor penting yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan adalah dukungan keluarga. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh keluarga mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih mampu mengatasi stres yang mungkin terjadi di tempat kerja. Selain itu, memberikan dukungan di tempat kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dukungan ini dapat berupa pengakuan terhadap prestasi kerja, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang inklusif.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi manajemen usaha UMKM dalam mengembangkan kebijakan dan program yang mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan mereka dengan memahami hubungan antara komponen tersebut.

Bisnis kecil dan menengah (UMKM) biasanya menjadi salah satu pelaku industri padat karya yang tentunya sangat terkait dengan aktivitas karyawan dan kinerja SDM yang ada di dalam organisasi tersebut. Untuk bisnis catering service, mengelola sumber daya manusia dan mempertahankan kinerja karyawan dengan baik menjadi tantangan.

1. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan mencakup hasil kerja, perilaku, kontribusi, dan dampak karyawan terhadap tujuan organisasi serta efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang diharapkan dari posisi atau peran mereka di tempat kerja mereka.

Edwin B. Flippo mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, serta kontribusi yang diberikan kepada

organisasi ("Personnel Management", 1976). Gary Dessler menambahkan bahwa komponen lain kinerja karyawan adalah sejauh mana mereka mencapai tujuan organisasi dan memenuhi ekspektasi yang ditetapkan dalam posisi mereka ("Personnel Management", 2008).

Kinerja karyawan adalah penilaian kemampuan seorang karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, tingkat pelaksanaan tugas, dan kontribusi yang diberikan.

Persepsi dukungan keluarga adalah cara seseorang melihat dan menilai dukungan dari anggota keluarga mereka dalam berbagai aspek kehidupan mereka, seperti pekerjaan, kehidupan pribadi, dan emosional. Persepsi ini mencakup persepsi individu tentang adanya dukungan emosional, praktis, dan pengetahuan dari anggota keluarga mereka.

Persepsi dukungan keluarga didefinisikan sebagai "persepsi individu tentang ketersediaan dan ketermanfaatan dari sumber dukungan yang signifikan dalam situasi stres atau ketidakpastian" (Cohen dan Wills, 1985). Dalam kasus ini, persepsi dukungan keluarga mencakup tidak hanya keberadaan dukungan, tetapi juga bagaimana individu memahami dan menilai tingkat dukungan yang mereka terima. Secara esensial, bagaimana seseorang melihat dukungan keluarga menunjukkan seberapa banyak mereka mendukung satu sama lain.

"Persepsi dukungan tempat kerja" mengacu pada seberapa banyak seseorang merasakan dukungan dari lingkungan tempat kerja mereka, yang mencakup rekan kerja, atasan, dan kebijakan organisasi. Mereka melihat dukungan emosional, praktis, dan pengetahuan, serta pemahaman tentang apa yang mereka butuhkan dan harus lakukan di tempat kerja.

Menurut House (1981), persepsi dukungan tempat kerja dapat didefinisikan sebagai "persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi mereka menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan perkembangan pribadi mereka" ("Work and the nature of man, 1981). Definisi ini mencakup tidak hanya keberadaan dukungan, tetapi juga bagaimana individu melihat dan menganggap seberapa besar dukungan yang mereka terima dari organisasi tempat mereka bekerja.

2. METODE

Karyawan yang mendapatkan dukungan dari keluarga, baik secara emosional maupun praktis, cenderung lebih termotivasi, mampu mengelola stres dengan lebih baik, dan memiliki tingkat fokus yang lebih tinggi dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Selain itu, dukungan yang diterima di tempat kerja, baik dari atasan maupun rekan kerja, juga berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif. Berdasarkan temuan ini, dirumuskan dua hipotesis dalam penelitian ini: (H1) Persepsi dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (H2) Persepsi dukungan tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

2.2. Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah karyawan 10 UMKM di Yogyakarta. Sedangkan subyek penelitian ini adalah seluruh dari Karyawan 10 UMKM di Yogyakarta.

2.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer, berupa hasil dari responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah didapatkan dari data kuesioner yang diperoleh dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada karyawan UMKM.

2.4. Jenis dan Sumber Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan: angket/kuisisioner dan interview (wawancara). Peneliti mengajukan kuesioner (daftar pertanyaan) tertutup. Kuesioner dibagikan kepada responden untuk diisi secara lengkap dan ditunggu oleh peneliti, sehingga apabila seorang responden mendapatkan kesulitan dalam mengisi kuesioner, peneliti bisa menjelaskan.

2.5. Desain Operasional Variabel

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan: angket/kuisisioner dan interview (wawancara). Peneliti

2.6. Uji Instrumen

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan:

angket/kuisisioner dan interview (wawancara). Peneliti

NO	VARIABEL	ITEM PERTANYAAN
1	Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti 2. Saya dan rekan kerja saya memiliki koordinasi kerja yang baik dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan 3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan 4. Saya tidak pernah meninggalkan tanggung jawab kerja saya 5. Saya tidak merasa cemas saat ada banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat 6. Saya selalu bisa menyelesaikan masalah yang saya hadapi di tempat kerja 7. Saya bersedia menyumbangkan tenaga, pikiran dan waktu untuk pekerjaan saya 8. Saya patuh dan setia terhadap peraturan yang ditetapkan oleh tempat saya bekerja 9. Saya selalu patuh memakai seragam dan atribut kerja sesuai dengan peraturan tempat saya bekerja 10. Saya selalu bekerja sesuai dengan standard operating procedure (SOP) yang berlaku 11. Saya tidak pernah melewatkan presensi datang dan pulang 12. Saya selalu mematuhi peraturan tempat saya bekerja 13. Pada saat jam kerja, saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa seizin atasan
2	Persepsi dukungan keluarga (Perceived Family Support)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam keluarga saya, pekerjaan rumah untuk setiap anggota keluarga terbagi dengan adil 2. Ketika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, keluarga mencoba untuk memahami situasi saya 3. Keluarga saya membantu saya mengerjakan pekerjaan rumah tangga secara rutin 4. Keluarga saya selalu meluangkan waktu ketika saya butuh tempat untuk bercerita terkait dengan pekerjaan saya 5. Ketika saya sedang sibuk dengan pekerjaan, keluarga saya membantu mengerjakan pekerjaan rumah tangga lebih daripada biasanya 6. Ketika saya harus lembur, saya bisa mengandalkan salah satu anggota keluarga untuk mengambil alih pekerjaan rumah tangga 14. Ketika saya mengalami hari yang berat di pekerjaan, keluarga
3	Persepsi dukungan tempat kerja (Perceived Workplace Support)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan dan/atau rekan kerja saya memaklumi ketika saya harus absen karena sakit 2. Atasan dan/atau rekan kerja saya mau menerima pendapat, kritik, maupun saran dari saya berkaitan dengan pekerjaan 3. Atasan dan/atau rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya menghadapi masalah atau kendala dalam pekerjaan 4. Atasan dan/atau rekan kerja saya memperhatikan kenyamanan dan kepuasan saya dalam bekerja 5. Atasan dan/atau rekan kerja saya mengerti ketika saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu 6. Saya mendapatkan apresiasi dan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang saya berikan 7. Atasan saya merasa bangga karena saya menjadi bagian dari tempat saya bekerja

Table 1. Table 1 (Instrumen Kuesioner)

3.7. Uji Validitas

Validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauhmana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang ingin kita ukur dan bukan mengukur yang lain. Dalam penelitian pengujian kualitas data yang sering dilakukan adalah uji validitas untuk validitas konstruk (construct validity). Dikatakan valid jika signifikan $< 0,05$ atau $< 5\%$ (Ghozali, 2011). Indikator pertanyaan akan dinyatakan valid dari tampilan output IBM SPSS Statistic pada tabel correlation dengan melihat sig. (2-tailed) atau dengan menghitung CFA, confirmatory, atau factor analysis. Pengujian validitas instrumen diolah menggunakan program software IBM SPSS Statistic 21 dan menggunakan AMOS.

3.7. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauhmana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukur yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Pengukuran realibilitas didasarkan pada indeks numerik yang disebut koefisien. Dalam penelitian pengujian kualitas data yang sering dilakukan adalah uji reliabilitas untuk reliabilitas konsistensi internal. Dikatakan reliabilitas jika nilai cronbach alpha $> 0,7$ (Ghozali, 2011). Indikator pertanyaan dikatakan reliable dengan melihat korelasi bivariate pada output cronbach alpha pada kolom correlated item-total. Pengujian reliabilitas instrumen diolah menggunakan program software IBM SPSS Statistic 21 dan AMOS.

3.7. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Analisis data adalah interpretasi untuk penelitian yang ditujukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu (Santoso, 2012). Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diimplementasikan (Santoso, 2012).

Teknik analisis digunakan untuk menginterpretasikan dan menganalisis data. Sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Modeling), yang dioperasikan melalui program IBM SPSS AMOS 21 (Santoso, 2012).

Teknik analisis data menggunakan tahapan pemodelan dan support (PWS), dan perumusan hipotesis, hasil dapat dilihat

PATH	E	S.E	C.R.	P	SIMPULAN
KK <--- PFS	,115	,095	1,212	,226	Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan
KK <--- PWS	,384	,156	2,458	,014	Positif dan Signifikan

analisis persamaan struktural menjadi 7 langkah menurut Hair, pada tabel berikut ini:

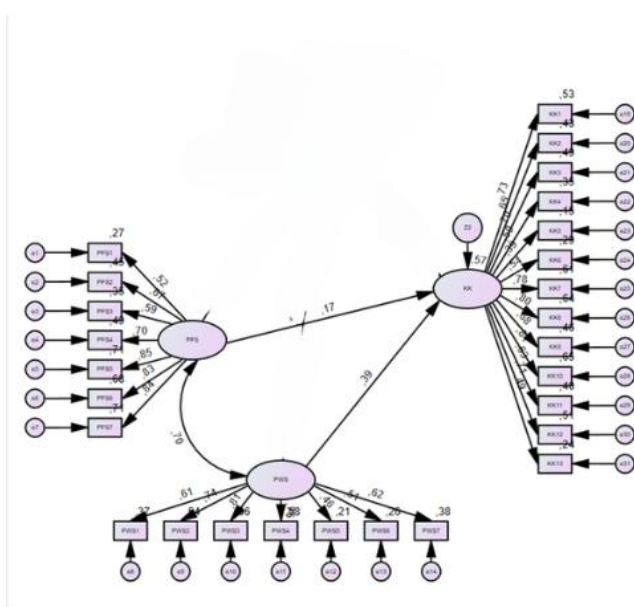
et.al. (1998) dalam Ghozali (2011), yaitu :

1. Pengembangan model secara teoritis
2. Menyusun diagram jalur (path diagram)
3. Mengubah diagram jalur menjadi persamaan structural
4. Memilih matrik input untuk analisis data
5. Menilai identifikasi model
6. Mengevaluasi estimasi model
7. Interpretasi terhadap model

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Asumsi Klasik

Uji validitas menunjukkan ada 27 item pernyataan yang valid ditunjukkan nilai loading factor < 0.5. Hasil uji reliabilitas dengan melihat nilai CR menunjukkan bahwa semua variabel yang diukur bernilai >0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel konsisten Hasil Uji SEM. Model hipotesis dari output ditampilkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Untuk menganalisis hubungan antar variable kinerja karyawan (KK), perceived family support (PFS), perceived workplace

Tabel 2. Hubungan Antar Variabell

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan hubungan antar variabel:

1. Hubungan antara persepsi dukungan keluarga (perceived family support) dengan kinerja karyawan. Angka p adalah .226. Hal ini menunjukkan angka diatas 0.05. Karena itu H4 tidak terdukung dan dapat dinyatakan bahwa persepsi dukungan keluarga (perceived family support) tidak mempunyai efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hubungan antara persepsi dukungan tempat kerja (perceived workplace support) dengan kinerja karyawan. Angka p adalah .014. Hal ini menunjukkan angka dibawah 0.05. Karena itu H5 terdukung dan dapat dinyatakan bahwa persepsi dukungan tempat kerja (perceived workplace support)) tmempunyai efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Dukungan Keluarga dan Tempat Kerja Sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut ;

1. Persepsi dukungan keluarga (*perceived family support*) tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Persepsi dukungan tempat kerja (*perceived workplace support*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan tempat kerja akan meningkatkan kinejra karyawan.

Gabbett, T., Jenkins, D., & Abernethy, B. (2010). Physical collisions and injury during professional rugby league skills training. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 13(6), 578-583. doi:10.1016/j.jsams.2010.03.007

Conference Paper/Proceeding

Williams, J., & Seary, K. (2010). Bridging the divide: Scaffolding the learning experiences of the mature age student. In J. Terrell (Ed.), *Making the links: Learning, teaching and high quality student outcomes*. Proceedings of the 9th Conference of the New Zealand Association of Bridging Educators (pp. 104-116). Wellington, New Zealand.

MacColl, F., Ker, I., Huband, A., Veith, G., & Taylor, J. (2009, November 12-13). *Minimising pedestrian-cyclist conflict on paths*. Paper presented at the Seventh New Zealand Cycling Conference, New Plymouth, New Zealand. Retrieved from http://cyclingconf.org.nz/system/files/NZCyclingConf09_2A_MacColl_PedCycleConflicts.pdf

REFRENSI

Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376.

Alison M. Konrad, R. M. (2000). The Impact of Work-Life Programs on Firm Productivity. *Strategic Management Journal*, 1225 - 1237

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). "Stress, social support, and the buffering hypothesis." *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.

Dessler, Gary (2008) "Human Resource Management." Pearson Prentice Hall

Davis, K, and J.W. Newstrom. 1985. *Organizational Behavior: Human Behavior at work*. Seventh Edition. Singapore: Mc Graw, Inc.

Delecta, P. (2011). WORK LIFE BALANCE. *International Journal of Current Research* Vol. 33, Issue, 4,, 186-189.

Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles." *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88

Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 305-323.

Ghazali, Imam. 2011. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro

Mustikaningrum, 2022. analisis pengaruh persepsi dukungan keluarga, dukungan tempat kerja dan kebijakan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kinerja karyawan dengan keseimbangan kehidupan-kerja sebagai variabel intervening. DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT

Mcdonald, P., Brown, K. A., & Bradley, L. M. (2005). Explanations of the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review* 20(1).

Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Karlan, D. S., & Zinman, J. (2012). List randomization for sensitive behavior: An application for measuring use of loan proceeds. *Journal of Development Economics*, 98(1), 71-75.