

Pengaruh Dukungan Supervisor, Fasilitas Kerja dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Laser Cutting

Oleh:

Bunga Anggun Meganita

Dr. Sumartik, S.E., M.M.

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei 2026



www.umsida.ac.id



[umsida1912](#)



[umsida1912](#)



universitas
muhammadiyah
sidoarjo



[umsida1912](#)

Latar Belakang

- Persaingan bisnis menuntut Perusahaan bergerak lebih cepat, efisien, dan inovatif
- Kinerja karyawan menjadi factor kunci dalam menghadapi persaingan pasar
- Perusahaan laser cutting mengalami fluktuasi pencapaian target pengiriman produk
- Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan kinerja karyawan yang perlu di analisis

Latar Belakang

No	Bulan	Data Terkirim	Target	Presentase
1.	Januari	1375	5000	27,5%
2.	Februari	4493	5000	89,86%
3.	Maret	7576	5000	151,52%
4.	April	1963	5000	39,26%
5.	Mei	5328	5000	106,56%
6.	Juni	2240	5000	44,8%

- Target pengiriman produk ditetapkan 5.000 unit setiap bulan
- Realisasi pengiriman januari – juni 2025 bersifat fluktuatif
- Beberapa bulan berbeda jauh di bawah target
- Menunjukkan adanya kendala operasional kinerja karyawan

Research Gap

Research Gap	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh dukungan supervisor terhadap kinerja karyawan	Positif tidak signifikan	Berbagi, Dan, & Tim (2025)
	Tidak positif signifikan	N. A. Chairina, (2024)
Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan	Positif signifikan	Manullang, Sinaga, & Silalahi (2022)
	Tidak positif signifikan	Jayanti (2021)
Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan	Positif signifikan	Pada et al. (2022)
	Tidak positif signifikan	Timbuleng, Lengkong, & Lumantow (2023)

Manfaat Penelitian

- Teoritis : diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia , khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
- Praktis
 1. Bagi Perusahaan : diharapkan bisa meningkatkan efektivitas peran supervisor dalam memberikan dukungan pada karyawan
 2. Bagi manajemen : meningkatkan kualitas komunikasi dan hubungan dengan karyawan
 3. Bagi karyawan : lebih termotifikasi dalam bekerja, dan meningkatkan kualitas kinerja

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah dukungan supervisor berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah dukungan supervisor , fasilitas kerja, dan work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Literature Review

- **Dukungan Supervisor**

Dukungan dari supervisor merujuk pada harapan bahwa karyawan akan mendapatkan perlakuan istimewa dari atasannya, mampu mengembangkan potensi yang dimiliki, serta memanfaatkan keterampilan mereka di tempat kerja untuk menghasilkan peningkatan dan inovasi dalam kinerja pekerjaan, indikator dari dukungan ini Adalah :

1. Kesejahteraan supervisor
2. Pertimbangan nilai karyawan
3. Kepedulian supervisor
4. Penyediaan bantuan oleh supervisor
5. Dukungan karir supervisor

Literature Review

Fasilitas kerja mencakup semua jenis peralatan, perlengkapan, dan sarana lain yang berperan sebagai alat utama atau pendukung dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, sekaligus memiliki fungsi sosial untuk kepentingan individu-individu yang terlibat dalam organisasi kerja tersebut, adapun indikator fasilitas kerja :

1. Sesuai dengan kebutuhan
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja
3. Mudah dalam penggunaan
4. Mempercepat proses kerja
5. Penempatan ditata dengan benar

Literature Review

Work life balance merupakan keadaan di mana seseorang merasa puas dan mengalami keterpaduan yang selaras dengan peranannya sebagai pekerja dan kewajibannya sebagai anggota keluarga. Adapun indikator work life balance :

1. Keseimbangan waktu
2. Keseimbangan keterlibatan
3. Keseimbangan kepuasan

Kinerja karyawan mencakup hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya

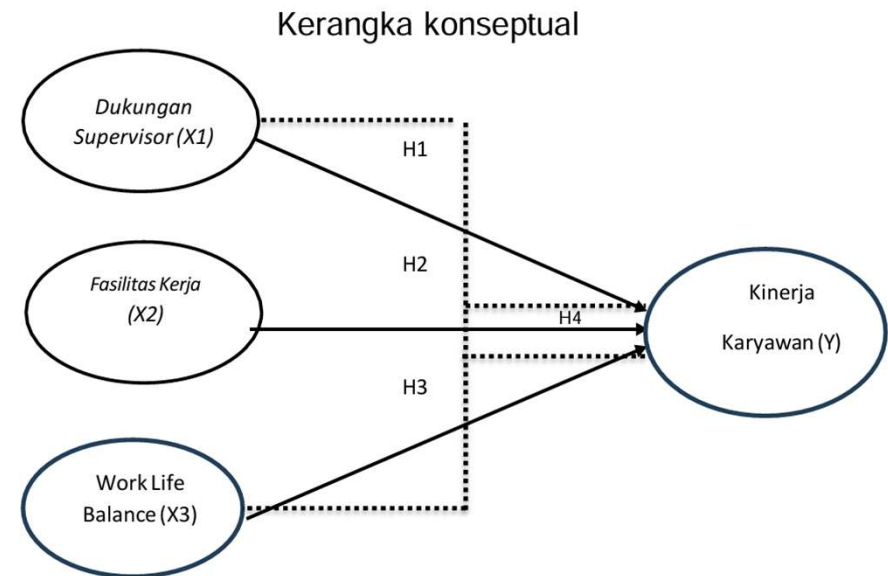
Literature Review

Berikut indicator dari kinerja karyawan :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, metode yang digunakan adalah explanatory research. Yaitu metode yang menjelaskan posisi-posisi variable yang diteliti serta hubungan antar variable. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan laser cutting sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel menggunakan total sampling, karena populasi kurang dari 100 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Jika populasi lebih dari 100, biasanya sampel diambil sekitar 10%-25% dari total populasi.



Metode Penelitian

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner online menggunakan Google Form kepada karyawan Perusahaan Laser cutting sebagai responden, serta melalui observasi di lapangan. Kuisisioner menggunakan skala Likert dengan rentang lima poin: Sangat Setuju (SS=5), Setuju (S=4), Netral (N=3), Tidak Setuju (TS=2), dan Sangat Tidak Setuju (STS=1). Kuisisioner memuat pertanyaan mengenai karakteristik responden serta pernyataan terkait indikator variabel penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dan perangkat lunak Partial Least Square (PLS)

HASIL

- Hasil Uji Convergent Validity

Variabel	Average variance extracted (AVE)
X1	0.793
X2	0.753
X3	0.795
Y	0.741

Hasil outer model menunjukkan semua nilai outer loading $> 0,7$ yang berarti valid dan memenuhi kriteria dengan nilai AVE di tiap variabel $> 0,5$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah convergent validity pada pengujian ini.

Indikator	Outer loadings
X1.1 <- X1	0.928
X1.2 <- X1	0.886
X1.3 <- X1	0.909
X1.4 <- X1	0.836
X2.1 <- X2	0.860
X2.2 <- X2	0.859
X2.3 <- X2	0.894
X2.4 <- X2	0.857
X3.1 <- X3	0.910
X3.2 <- X3	0.890
X3.3 <- X3	0.874
Y1 <- Y	0.844
Y2 <- Y	0.892
Y3 <- Y	0.872
Y4 <- Y	0.841
Y5 <- Y	0.855

HASIL

- Hasil Pengujian Discriminant Validity

Berdasarkan hasil cross loading dapat dilihat bahwa masing-masing indikator memiliki nilai cross loading $> 0,7$. Kemudian tiap indikator per variabel memiliki nilai cross loading yang lebih tinggi dibandingkan lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut valid.

Indikator	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.928	0.905	0.862	0.916
X1.2	0.886	0.809	0.768	0.855
X1.3	0.909	0.825	0.840	0.852
X1.4	0.836	0.765	0.705	0.729
X2.1	0.839	0.860	0.733	0.819
X2.2	0.803	0.859	0.770	0.785
X2.3	0.848	0.894	0.790	0.868
X2.4	0.725	0.857	0.735	0.729
X3.1	0.811	0.783	0.910	0.793
X3.2	0.811	0.786	0.890	0.804
X3.3	0.770	0.764	0.874	0.841
Y1	0.756	0.779	0.685	0.844
Y2	0.812	0.820	0.762	0.892
Y3	0.836	0.811	0.831	0.872
Y4	0.770	0.764	0.874	0.841
Y5	0.886	0.809	0.768	0.855

HASIL

- Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
X1	0.913	0.920	0.939
X2	0.891	0.894	0.924
X3	0.871	0.871	0.921
Y	0.913	0.914	0.935

Nilai cronbach's alpha dan composite reliability menunjukkan semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,6$ dan composite reliability $> 0,7$. Maka dapat disimpulkan tidak ada masalah terkait reliabilitas atau data reliable.

HASIL

- Hasil Uji Multikolinearitas

Indikator	VIF
X1.1	4.257
X1.2	2.779
X1.3	3.659
X1.4	2.184
X2.1	2.356
X2.2	2.400
X2.3	2.745
X2.4	2.393
X3.1	2.780
X3.2	2.437
X3.3	2.029
Y1	2.697
Y2	3.605
Y3	3.042
Y4	2.362
Y5	2.722

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai VIF yang dimiliki yaitu < 5 sesuai dengan batas yang direkomendasikan dalam PLS.

HASIL

- Hasil Pengujian Inner Model

Variabel	R-square	R-square adjusted
Y	0.924	0.920

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0.450	0.452	0.106	4.254	0.000
X2 -> Y	0.261	0.256	0.100	2.595	0.009
X3 -> Y	0.282	0.285	0.086	3.276	0.001

menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai R-Square sebesar 0.924 atau 92%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model struktural penelitian ini dikategorikan kuat karena memiliki nilai R-Square > 0.67. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan Supervisor (X1), Fasilitas kerja (X2), Work Life Balance (X3) bisa mengukur dan memiliki keterkaitan yang baik dengan variabel Kinerja Karyawan dengan nilai R-Square yang baik yaitu 92%

PEMBAHASAN

Pengaruh Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima bahwa Dukungan Supervisor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Dukungan supervisor merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Fasilitas kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan meningkatkan motivasi kerja.

• **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam menyusun kebijakan kerja.

Pengaruh Bersama Dukungan Supervisor (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Work Life Balance (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa hipotesis H4 diterima, yang berarti variabel independen X1, X2, dan X3 secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y. Dengan demikian, Bersama Dukungan Supervisor, Fasilitas Kerja, dan Work Life Balance saling mendukung dalam meningkatkan Kinerja karyawan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Penelitian ini memberikan tentang bagaimana Dukungan Supervisor, Fasilitas Kerja , dan Work Life Balance mempengaruhi kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa dukungan supervisor mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. dan work life balance mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan

