

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

[The Influence of Supervisor Support, Work Facilities and Work Life Balance on Employee Performance at Laser Cutting Company]

Bunga Anggun Meganita¹⁾, Sumartik²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sumartik@umsida.ac.id

Abstract, *This study aims to analyze and determine the effect of supervisor support, work facilities, and work-life balance on employee performance at a Laser Cutting company. The method used is quantitative research with an explanatory research approach. The population studied was all employees of the Laser Cutting company, with a sample consisting of 60 respondents through a total sampling technique. Data collection was carried out through observation and distribution of questionnaires measured using a Likert scale. Data analysis was carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) method and using PLS (Partial Least Square) version 4.0. The results of the study are Supervisor Support, Work Facilities and Work-Life Balance have a significant positive effect on employee performance.*

Keywords: Supervisor Support, Work Facilities, Work Life Balance, Employee Performance

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dukungan supervisor, fasilitas kerja, dan work life balance untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Laser Cutting. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan perusahaan Laser Cutting, dengan sampel yang terdiri dari 60 responden melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) dan menggunakan PLS (Partial Least Square) versi 4.0. Hasil dari penelitian yaitu Dukungan Supervisor, Fasilitas Kerja dan Work Life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Dukungan Supervisor, Fasilitas Kerja, Work Life Balance, Kinerja Karyawan

I PENDAHULUAN

Di tengah lanskap bisnis yang dinamis dan penuh persaingan, setiap perusahaan dituntut untuk bergerak lebih cepat, lebih efisien, dan lebih inovatif. Kebutuhan akan mitra yang andal dalam penyediaan barang dan jasa berkualitas tinggi menjadi faktor krusial untuk mencapai keunggulan operasional dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Lebih dari sekadar transaksi jual-beli, keberadaan sektor penyedia barang dan jasa merupakan motor penggerak efisiensi, inovasi, dan kualitas. Persaingan yang sehat di antara para penyedia mendorong peningkatan standar mutu, optimalisasi biaya, serta penerapan teknologi dan metode kerja baru yang lebih baik. Mereka berfungsi sebagai katalisator pertumbuhan, memungkinkan perusahaan rintisan (startup) untuk mengakses sumber daya canggih hingga membantu korporasi besar menjalankan operasi berskala masif.

Persaingan ketat antarperusahaan dalam menyediakan barang dan jasa tidak hanya terjadi di level pasar, tetapi juga meresap jauh ke dalam struktur organisasi dan menjadi pendorong utama bagi tuntutan kinerja karyawan. Ketika sebuah perusahaan harus berjuang untuk mendapatkan pangsa pasar, mempertahankan pelanggan, dan berinovasi lebih cepat dari kompetitor, tekanan eksternal ini secara otomatis diterjemahkan menjadi ekspektasi internal. Karyawan tidak lagi hanya dilihat sebagai pelaksana tugas, melainkan sebagai garda terdepan dalam pertempuran bisnis. Kinerja mereka menjadi variabel krusial yang menentukan kecepatan, kualitas, dan inovasi yang dapat ditawarkan perusahaan kepada pasar. Maka dari itu pertimbangan lebih mengenai kinerja karyawan sangat diperlukan.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

Tabel 1
Target dan Realisasi Produk Terkirim Perusahaan Laser Cutting
Bulan Januari 2025-Juni 2025

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%

Sumber : **Perusahaan Laser Cutting**

Fenomena permasalahan kinerja karyawan pada Perusahaan Laser Cutting dapat dilihat dari data target dan realisasi pengiriman produk selama periode Januari hingga Juni 2025 pada tabel 1. Data tersebut menunjukkan bahwa pencapaian target pengiriman produk bersifat fluktuatif dan tidak konsisten. Meskipun pada bulan Maret dan Mei perusahaan mampu melampaui target pengiriman, pada bulan Januari, April, dan Juni realisasi pengiriman produk berada jauh di bawah target yang telah ditetapkan. Ketidakkonsistenan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal dan belum stabil dalam mendukung pencapaian target perusahaan secara berkelanjutan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan kinerja karyawan tidak hanya disebabkan oleh faktor teknis operasional, tetapi juga berkaitan dengan aspek pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan yang bekerja tanpa dukungan supervisor yang memadai, fasilitas kerja yang kurang sesuai, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang tidak terkelola dengan baik berpotensi mengalami penurunan motivasi dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor tersebut secara komprehensif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dukungan dari supervisor [1]. Dukungan supervisor terhadap karyawan menjadi sorotan setelah persentasenya merosot dari 70% di tahun 2020 menjadi hanya 60% di tahun 2023. Penurunan signifikan ini menegaskan bahwa ada kebutuhan mendesak untuk meningkatkan peran supervisor agar lebih efektif dalam memberikan arahan, motivasi, dan bantuan yang dibutuhkan oleh karyawan [2] Atasan harus mampu mendelegasikan tugas dari atasan kebawahan dengan komunikatif, Selain itu membangun hubungan yang baik dengan karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan [3]. Dukungan supervisor merupakan kebutuhan emosional yang penting bagi karyawan dan berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja mereka. Supervisor yang memberikan pengakuan, penghargaan, motivasi, pelatihan, serta perhatian pribadi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan secara signifikan. Hal ini didukung dengan penelitian dari [4]. bahwa dukungan supervisor yang baik terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Namun dalam beberapa kasus, dukungan supervisor yang diberikan kurang efektif sehingga tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan secara signifikan sesuai dengan penelitian dari [5]. bahwa dukungan supervisor berpengaruh negatif terhadap kinerja seorang karyawan.

Fasilitas kerja juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan [6] Dalam pelaksanaan operasionalnya, perusahaan akan menyediakan fasilitas kerja untuk memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya [7] Dengan adanya fasilitas tersebut, diharapkan perusahaan dapat memperoleh keuntungan berupa peningkatan laba, karena karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih giat [8] Peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas akan mendorong pencapaian tujuan perusahaan secara lebih

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

optimal. Hal ini sangat penting bagi perjalanan sebuah perusahaan, terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan umum, yang dalam operasionalnya memerlukan pelayanan yang cepat dengan pemanfaatan teknologi informasi terkini [9]. Hal ini didukung dengan penelitian dari [10] yang menyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun pemberian fasilitas kerja yang kurang tepat sasaran atau tidak sesuai kebutuhan karyawan bisa tidak efektif dan bahkan menjadi pemborosan sumber daya perusahaan. Berbanding sesuai dengan penelitian dari [11], bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, *work life balance* juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan [12]. *Work Life Balance* merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menyusun aturan agar kinerja karyawan tetap optimal [13]. *Work life balance* dirancang untuk memberikan fleksibilitas yang besar kepada karyawan dalam menjalankan tugas mereka, sehingga mereka dapat menyeimbangkan minat dan tanggung jawab di luar pekerjaan dengan baik [14]. Fasilitas kerja membantu memperlancar dan mempercepat proses kerja, mengurangi gangguan, dan memudahkan pelaksanaan tugas sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. *Work life balance* yang baik meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan ini cenderung lebih fokus dan menghasilkan ide inovatif. Hal ini didukung dengan penelitian dari [15] yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun dalam beberapa kasus, *work life balance* yang diartikan secara berlebihan sebagai fleksibilitas bisa menimbulkan kurangnya disiplin atau ketidakhadiran yang berlebihan sesuai dengan penelitian dari [16] yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih mengkaji variabel-variabel tersebut secara parsial atau menggunakan variabel mediasi tertentu, serta banyak dilakukan pada sektor swasta, pendidikan, atau instansi pemerintahan pusat. Penelitian yang secara simultan mengintegrasikan dukungan supervisor, fasilitas kerja, dan *work life balance* dalam satu model penelitian, khususnya pada perusahaan manufaktur berbasis jasa seperti perusahaan laser cutting, masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian terdahulu cenderung belum mempertimbangkan karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian, kecepatan produksi, dan ketepatan waktu, sehingga hasil penelitian belum sepenuhnya mencerminkan kondisi kerja yang dihadapi karyawan di sektor tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi celah penelitian tersebut dengan menguji secara simultan pengaruh dukungan supervisor, fasilitas kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan laser cutting. Dengan demikian, pembeda penelitian ini terletak pada integrasi variabel dalam satu model analisis serta pada konteks objek penelitian yang memiliki karakteristik pekerjaan spesifik.

Penelitian ini penting dilakukan karena memiliki nilai strategis dan praktis bagi perusahaan laser cutting. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga daya saing perusahaan yang menuntut ketepatan waktu, kualitas produk, dan konsistensi layanan, karena secara langsung berdampak pada kelancaran proses produksi dan kepuasan pelanggan. Selain itu, dalam menghadapi persaingan bisnis dan tuntutan efisiensi operasional, perusahaan perlu memahami faktor sumber daya manusia yang memengaruhi kinerja karyawan secara komprehensif, tidak hanya dari aspek teknis produksi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan peningkatan peran supervisor, penyediaan fasilitas kerja yang sesuai, serta pengelolaan *work life balance* yang efektif. Secara lebih luas, penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi strategis yang berkelanjutan bagi perusahaan sejenis serta berkontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia melalui pengintegrasian variabel dukungan supervisor, fasilitas kerja, dan *work life balance* dalam konteks perusahaan laser cutting.

Pertanyaan Penelitian : Apakah dukungan supervisor, fasilitas kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada CV. Tekad Jaya Mandiri?

Kategori SDG's : Sesuai dengan pendahuluan dan latar belakang masalah penelitian ini, poin 8 dari tujuan pengembangan berkelanjutan yang mendukung pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi .

Rumusan Masalah

1. Apakah dukungan supervisor berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

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

II LITERATURE REVIEW

Dukungan Supervisor

Variabel dukungan supervisor dalam penelitian ini didasarkan pada *Leader-Member Exchange (LMX) Theory* yang dikemukakan oleh Graen dan Uhl-Bien (1995). Teori ini menekankan pentingnya kualitas hubungan antara atasan dan bawahan, yang memengaruhi sikap dan kinerja karyawan. Hubungan yang baik, ditandai dengan komunikasi terbuka, perhatian, dan penghargaan dari supervisor, mendorong karyawan meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja mereka. Dukungan supervisor adalah harapan karyawan untuk memperoleh perlakuan yang adil dan perhatian dari atasannya, serta kesempatan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan yang dimiliki, sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan inovasi dalam pekerjaan [4]. Dukungan dari supervisor adalah salah satu bentuk dukungan di tempat kerja bagi karyawan, yang juga mencerminkan sejauh mana organisasi melalui supervisor memberikan dukungan kepada pekerja, sehingga membantu terciptanya lingkungan kerja yang positif. Indikator dari dukungan supervisor adalah [17]:

1. Penghargaan kerja: Pemberian apresiasi oleh supervisor atas usaha dan hasil kerja karyawan.
2. Perhatian terhadap karyawan: Sikap supervisor dalam memperhatikan kondisi kerja dan kebutuhan karyawan.
3. Dorongan kerja: Upaya supervisor dalam menumbuhkan semangat dan motivasi kerja karyawan.
4. Arahan pekerjaan: Kejelasan instruksi dan pengarahan supervisor terkait pelaksanaan tugas.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dukungan supervisor berhubungan positif dengan kinerja karyawan, karena perhatian dan dukungan yang diberikan atasan mampu meningkatkan keterlibatan kerja serta komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas [1]. Hasil penelitian sebelumnya juga mengungkapkan bahwa dukungan supervisor yang diwujudkan melalui perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, pertimbangan terhadap nilai dan pendapat karyawan, serta kepedulian dalam memberikan bantuan ketika menghadapi kesulitan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan [3]. Selain itu, penelitian terdahulu menegaskan bahwa dukungan karir supervisor dalam bentuk bimbingan dan fasilitasi pengembangan karyawan memungkinkan karyawan untuk tumbuh secara profesional, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan [2]. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa dukungan supervisor perlu didukung oleh ketersediaan fasilitas kerja yang memadai agar karyawan dapat mencapai kinerja yang lebih baik [1].

Fasilitas Kerja

Variabel fasilitas kerja dalam penelitian ini didasarkan pada *Job Characteristics Theory* yang dikemukakan Hackman dan Oldham (1976). Teori ini menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan, termasuk ketersediaan fasilitas yang memadai, memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Fasilitas yang sesuai membantu karyawan melaksanakan pekerjaan secara efektif, efisien, dan nyaman. 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 [18]. Fasilitas kerja merupakan sarana, media, atau alat yang digunakan untuk memudahkan kegiatan perusahaan sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan. Fasilitas ini wajib disediakan oleh perusahaan, baik dalam bentuk fasilitas utama maupun fasilitas pendukung [19]. Indikator dari fasilitas kerja adalah [11]:

1. Kesesuaian fasilitas: Kecocokan fasilitas dengan kebutuhan dan jenis pekerjaan.
2. Kemudahan penggunaan: Tingkat kemudahan fasilitas digunakan dalam aktivitas kerja.
3. Kelancaran pekerjaan: Dukungan fasilitas dalam memperlancar pelaksanaan tugas.
4. Efisiensi waktu kerja: Peran fasilitas dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien [6]. Hasil penelitian sebelumnya juga mengungkapkan bahwa fasilitas kerja yang baik, seperti peralatan kerja, lingkungan kerja, dan dukungan operasional, mampu meningkatkan kenyamanan kerja sehingga berdampak

pada peningkatan kinerja karyawan [7]. Selain itu, penelitian terdahulu menegaskan bahwa fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan [8]. Namun demikian, penelitian lain menunjukkan bahwa pemanfaatan fasilitas kerja secara optimal juga dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) [1].

Work Life Balance

Variabel *work life balance* didasarkan pada *Role Theory* yang dikemukakan Katz dan Kahn (1978). Teori ini menjelaskan bahwa individu memiliki berbagai peran di pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan peran dapat menimbulkan konflik, stres, dan menurunkan kinerja. *Work life balance* yang baik memungkinkan karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* merupakan keadaan di mana seseorang merasa puas dan mengalami keterpaduan yang selaras dengan peranannya sebagai pekerja dan kewajibannya sebagai anggota keluarga [20]. *Work life balance* bagi karyawan adalah suatu cara untuk mengelola tanggung jawab antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Sementara itu, bagi perusahaan, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan merupakan tantangan dalam membangun budaya yang mendukung karyawan sehingga mereka dapat lebih konsentrasi pada pekerjaan ketika berada di tempat kerja [21]. Indikator *work life balance* [22]:

1. Penggunaan waktu kerja: Kesesuaian jam kerja dengan waktu yang dimiliki untuk kehidupan pribadi.
2. Keterlibatan kerja: Fokus dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan tanpa mengganggu aktivitas pribadi.
3. Kepuasan keseimbangan: Rasa puas terhadap kondisi pembagian waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih fokus dan optimal [12]. Penelitian sebelumnya juga menyatakan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja [14]. Selain itu, penelitian terdahulu menegaskan bahwa *work life balance* berperan penting dalam menjaga keberlanjutan kinerja karyawan, terutama dalam menghadapi beban kerja dan tekanan pekerjaan yang tinggi [17]. Penelitian lain menunjukkan bahwa dukungan supervisor dan fasilitas kerja menjadi faktor penting dalam membantu karyawan mencapai *work life balance* yang baik dan berdampak pada kinerja karyawan [1].

Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan didasarkan pada *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan Locke dan Latham (2002). Teori ini menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kejelasan tujuan, tingkat tantangan tujuan, dan umpan balik. Tujuan yang spesifik dan menantang mendorong karyawan bekerja lebih giat dan meningkatkan efektivitas pencapaian hasil kerja. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan, yang didasarkan pada wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan beroperasi secara legal, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan norma moral dan etika [23]. Kinerja karyawan mencakup hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya [24]. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja individu yang diperoleh melalui kesungguhan, kemampuan, pengalaman, dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan kewajibannya [25]. Kinerja bukanlah sifat bawaan seperti kemampuan atau bakat, melainkan merupakan manifestasi nyata dari penerapan kemampuan atau bakat tersebut. Apabila kinerja tidak mencapai target yang telah ditetapkan, hal ini dapat menjadi tanda adanya kesalahan dalam proses kerja. Berikut ini adalah beberapa indikator kinerja karyawan [26]:

1. Kualitas kerja: Mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan.
2. Kuantitas kerja: Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.
4. Efektivitas kerja: Pemanfaatan sumber daya kerja secara optimal.
5. Kemandirian kerja: Kemampuan menyelesaikan tugas tanpa ketergantungan pada pihak lain

Dukungan supervisor, fasilitas kerja, dan *work life balance* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [1]. Dukungan supervisor berperan dalam meningkatkan keterlibatan dan komitmen kerja

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

karyawan, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target organisasi [3] . Fasilitas kerja yang memadai membantu karyawan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, yang berdampak pada peningkatan kualitas hasil kerja [6]. Selain itu, *work life balance* berkontribusi dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan berkelanjutan [12]. Hubungan antarvariabel tersebut menunjukkan pola yang saling berkaitan, di mana dukungan supervisor dan fasilitas kerja mendukung terciptanya *work life balance* yang baik, dan pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja karyawan [1]

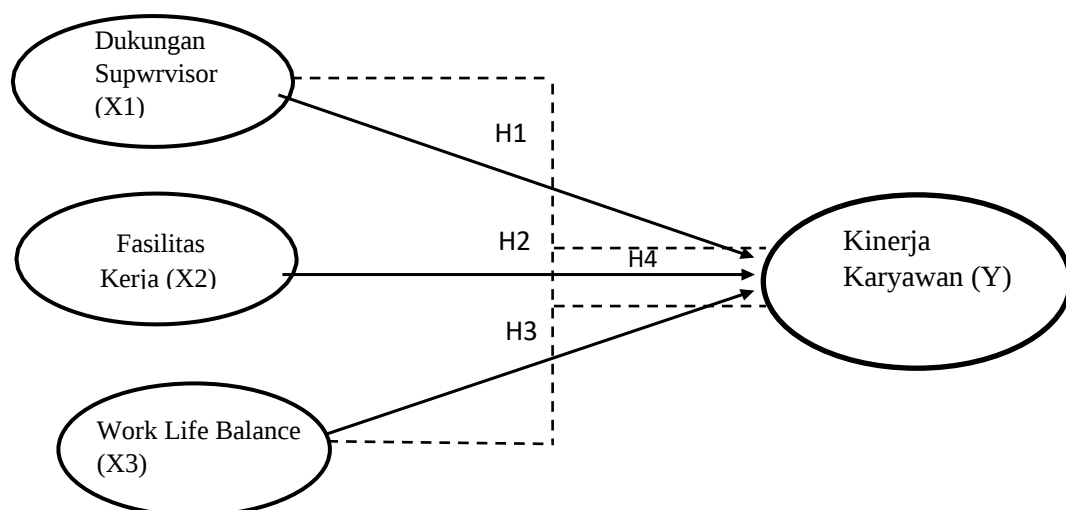
III METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang memfokuskan pada tiga variabel independen, yakni dukungan supervisor (X1), fasilitas kerja (X2), dan *work life balance* (X3), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumber, seperti kuisioner dan observasi terhadap responden, sedangkan data sekunder berasal dari artikel, buku, atau publikasi lain.

Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu metode yang menjelaskan posisi variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel. Metode ini dipilih untuk menguji hipotesis dan mengetahui kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. 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.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner online menggunakan Google Form kepada karyawan Perusahaan Laser cutting sebagai responden, serta melalui observasi di lapangan. Kuisioner 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). Kuisioner 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) versi 4.0.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual
Sumber : Teori dan Hasil Penelitian

Hipotesis

- H1 : Dukungan supervisor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan laser cutting .
 H2 : Fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan laser cutting.
 H3 : Work life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan laser cutting.
 H4 : Dukungan supervisor, fasilitas kerja, dan work life balance, jika dilihat secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan laser cutting.

Definisi Operasional

Definisi Operasional bertujuan untuk penafsiran variabel dalam penelitian yang lebih spesifik sehingga dapat memudahkan dalam pengukuran. Ada empat variabel dalam penelitian ini yaitu *dukungan supervisor* (X1), *fasilitas kerja* (X2), *work life balance* (X3) sebagai variabel independen, dan *kinerja karyawan* (Y) sebagai variabel dependen.

Dukungan Supervisor

Dukungan supervisor adalah persepsi karyawan terhadap sikap dan perilaku atasan langsung dalam memberikan motivasi serta perhatian kerja kepada karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara optimal dan meningkatkan kinerja. Dukungan supervisor diwujudkan melalui dorongan kerja, perhatian terhadap kondisi dan pendapat karyawan, serta kejelasan arahan dalam pelaksanaan pekerjaan [5] Indikator dari dukungan supervisor adalah [17] :

1. Penghargaan kerja: Pemberian apresiasi oleh supervisor atas usaha dan hasil kerja karyawan.
2. Perhatian terhadap karyawan: Sikap supervisor dalam memperhatikan kondisi kerja dan kebutuhan karyawan.
3. Dorongan kerja: Upaya supervisor dalam menumbuhkan semangat dan motivasi kerja karyawan.
4. Arahan pekerjaan: Kejelasan instruksi dan pengarahan supervisor terkait pelaksanaan tugas.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah persepsi karyawan terhadap ketersediaan dan kelayakan sarana serta prasarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung kelancaran dan efektivitas pekerjaan [18] Indikator fasilitas kerja meliputi [11] :

1. Kesesuaian fasilitas: Kecocokan fasilitas dengan kebutuhan dan jenis pekerjaan.
2. Kemudahan penggunaan: Tingkat kemudahan fasilitas digunakan dalam aktivitas kerja.
3. Kelancaran pekerjaan: Dukungan fasilitas dalam memperlancar pelaksanaan tugas.
4. Efisiensi waktu kerja: Peran fasilitas dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Work Life Balance

Work life balance adalah persepsi karyawan terhadap kemampuan mengatur waktu kerja, menjaga fokus kerja tanpa mengganggu kehidupan pribadi, serta merasakan kepuasan atas keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi [21]. Indikator *work life balance* adalah [22].

1. Penggunaan waktu kerja: Kesesuaian jam kerja dengan waktu yang dimiliki untuk kehidupan pribadi.
2. Keterlibatan kerja: Fokus dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan tanpa mengganggu aktivitas pribadi.
3. Kepuasan keseimbangan: Rasa puas terhadap kondisi pembagian waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan [24]. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan meliputi [26]:

1. Kualitas kerja: Mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan.
2. Kuantitas kerja: Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.
4. Efektivitas kerja: Pemanfaatan sumber daya kerja secara optimal.
5. Kemandirian kerja: Kemampuan menyelesaikan tugas tanpa ketergantungan pada pihak lain.

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel pada Karyawan Perusahaan Laser Cutting dengan menggunakan kuesioner Google Form. Tinjauan karakteristik dari 60 responden akan diberikan penyajian data karakteristik responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Deskripsi	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-Laki	37
	Perempuan	23
Usia	19-25	13
	26-30	27
	31-36	20

Sumber: data diolah (2025)

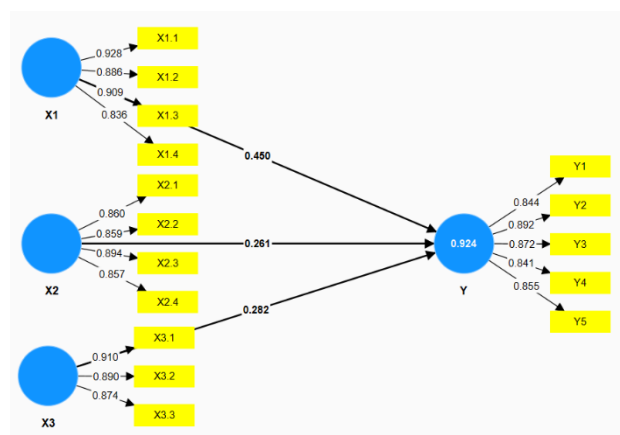
Berdasarkan data pada Tabel 2, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 37 orang, sedangkan responden perempuan berjumlah 23 orang. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi responden lebih didominasi oleh laki-laki. Dari segi usia, kelompok responden terbanyak berada pada rentang usia 26–30 tahun dengan jumlah 27 orang, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif. Sementara itu, jumlah responden paling sedikit terdapat pada kelompok usia 19–25 tahun, sehingga dapat disimpulkan bahwa partisipasi dari kelompok usia tersebut relatif lebih rendah dibandingkan kelompok usia lainnya.

HASIL

Hasil Pengujian Outer Model

Analisa data pada penelitian ini menggunakan PLS. Pengujian outer dilakukan dengan pendugaan parameter yang disebut dengan PLS algorithm. Hasil analisa selanjutnya dapat dipilih dengan pengukuran outer moder yaitu dengan uji validitas convergent, validitas dikriminan, uji reliabilitas dan uji multikolinearitas.

Gambar 2. Diagram outer model SmartPLS



Sumber: Output SmartPLS (2025)

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

Hasil Uji Convergent Validity

Convergent Validity adalah jenis penelitian yang menggunakan indikator reflektif sebagai dasar faktor penambahan. Nilai faktor pengisian di atas 0.7 dianggap sebagai nilai yang ideal dan dapat digunakan sebagai pengukur konstruk. Nilai antara 0,5 dan 0,6 masih dapat diterima, tetapi nilai di bawah 0,5 harus dikeluarkan dari model. Untuk memenuhi kriteria validitas konvergen, hanya perlu nilai AVE untuk setiap konstruk di luar model. Nilai faktor pengisian dan nilai AVE karena itu, berdasarkan kalkulasi data PLS:

Tabel 3. Hasil Uji Convergent Validity

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

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

Sumber: Output SmartPLS (2025)

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.

Hasil Pengujian Discriminant Validity

Nilai cross-loading antara indikator reflektif dan konstruksya menunjukkan validitas diskriminan indikator. Nilai cross loading dihitung dengan menggunakan output algoritma PLS.

Tabel 4. Hasil Cross Loading

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

Sumber: Output SmartPLS (2025)

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.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengukuran model ini digunakan untuk menguji reliabilitas konstruksi. Uji ini dilakukan untuk membuktikan bahwa instrumen mengukur variabel dengan akurasi, konsistensi, dan ketepatan. Nilai reliabilitas composite dan cronbach's alpha digunakan untuk mengukur reliabilitas penelitian.

Tabel 5. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

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

Sumber: Output SmartPLS (2025)

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 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui apakah indikator mengalami multikolinearitas dengan mengetahui nilai Varian Inflation Factor (VIF).

Tabel 6. 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
Y.1	2.697
Y.2	3.605
Y.3	3.042
Y.4	2.362
Y.5	2.722

Sumber: Output SmartPLS (2025)

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 Pengujian Inner Model

Pengujian inner model dilakukan untuk mengetahui nilai signifikansi hubungan antara variabel laten dengan uji t, yang disesuaikan dengan parameter jalur strukturalnya dan nilai persegi R model penelitian. Hasil dari uji ini diolah menggunakan SmartPLS 4.0 yaitu dengan langkah calculate – bootstrapping.

Tabel 7. Nilai R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Y	0.924	0.920

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Dari tabel 5 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%.

Tabel 8. Path Coefficient (Mean, STDEV, T statistics, P values)

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

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian inner model dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan Supervisor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai T-statistics sebesar 4,254 dan P-values sebesar 0,000. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai T-statistics sebesar 2,595 dan P-values sebesar 0,009. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai T-statistics sebesar 3,276 dan P-values sebesar 0,001.

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. Adanya penurunan tingkat dukungan dari kategori tinggi pada tahun 2020 menjadi lebih rendah pada

tahun 2023, hal ini menunjukkan perlunya peningkatan peran supervisor dalam memberikan arahan, motivasi, dan bantuan kepada karyawan. Supervisor yang mampu mendelegasikan tugas secara komunikatif serta membangun hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [27]

Dukungan supervisor di bangun oleh beberapa indikator di antaranya adalah Penghargaan kerja, Perhatian terhadap karyawan, Dorongan kerja dan Arahan pekerjaan. Kontribusi terbesar ada pada indikator penghargaan kerja. Penghargaan kerja menjadi indikator dengan kontribusi terbesar, yang menunjukkan bahwa bentuk apresiasi atas usaha dan pencapaian karyawan memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Selain itu, perhatian terhadap karyawan mencerminkan kepedulian supervisor terhadap kebutuhan dan kesejahteraan bawahan, sementara dorongan kerja dan arahan pekerjaan membantu karyawan dalam memahami tugas serta mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, semakin optimal dukungan supervisor melalui indikator-indikator tersebut, semakin besar pula potensi peningkatan 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. Dengan fasilitas yang memadai, karyawan dapat bekerja lebih efektif sehingga tujuan perusahaan lebih mudah tercapai, terutama pada perusahaan di bidang pelayanan umum yang membutuhkan kecepatan dan dukungan teknologi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [28].

Dukungan fasilitas kerja di bangun oleh beberapa indikator di antaranya adalah Kesesuaian fasilitas, Kemudahan penggunaan, Kelancaran pekerjaan. Dan Efisiensi waktu kerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator kelancaran pekerjaan. Kelancaran pekerjaan menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang tersedia benar-benar mampu mendukung proses kerja tanpa hambatan teknis maupun operasional. Ketika peralatan, teknologi, dan sarana pendukung berfungsi dengan baik serta mudah digunakan, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, tepat, dan efisien. Minimnya kendala dalam bekerja membuat waktu dan energi karyawan tidak terbuang, sehingga produktivitas dan kinerja dapat meningkat secara optimal.

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. Dengan adanya work life balance, karyawan memperoleh fleksibilitas untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kepentingan pribadi, sehingga dapat meningkatkan fokus, produktivitas, kreativitas, dan loyalitas terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [29].

Dukungan work life balance di bangun oleh beberapa indikator di antaranya adalah Penggunaan waktu kerja, Keterlibatan kerja dan Kepuasan keseimbangan. Kontribusi terbesar ada pada indikator waktu kerja penggunaan waktu kerja menekankan agar karyawan dapat mengatur dan menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa mengganggu kehidupan pribadi. Dengan manajemen waktu yang baik, karyawan dapat bekerja lebih efisien, tetap produktif, dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga kinerja dan kesejahteraan secara keseluruhan meningkat.

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

V.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

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan yang diberikan selama proses studi, serta kepada Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Program Studi Manajemen, atas bimbingan dan arahan yang telah diberikan. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada manajemen dan seluruh karyawan yang telah bekerja sama serta berpartisipasi aktif dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] T. W. Nurcahyo, "Reward, Perceived Organization and Supervisor Support (POS), Work Life Balance sebagai Faktor Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement," *J. Pers. ,Financial,Operasional,Marketing dan Inf.*, vol. 28, no. 2014, pp. 14–27, 2021.
- [2] R. A. Subakti, E. M. Susilowardhani, A. A. Lubis, S. Khopipah, and R. K. Hidayati, "Berkomunikasi Efektif bagi Pemimpin Dengan Prinsip Golden Rule Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai," *IKRAITH-HUMANIORA*, vol. 9, no. 2, pp. 861–876, 2025.
- [3] S. Ekowati and M. Finthariasari, "Pengaruh Affective Commitment dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 9, no. 2, pp. 313–326, 2021.
- [4] H. Harras, "Dampak Dukungan Pimpinan , Dukungan Rekan Kerja , dan Dukungan Keluarga terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bank Panin Hadyati," *J. Mhs. Humanis*, vol. 4, no. 2, pp. 638–649, 2024.
- [5] N. A. Chairina and U. W. Putra, "Pengaruh Supervisor Support, Work Family Conflict dan Job Stress Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Wijaya Putra Surabaya," (*Jurnal Ekon. Bisnis, dan Sos.*, vol. 2, no. 1, pp. 25–35, 2024.
- [6] A. Prayudi, "Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai," *J. Manaj.*, vol. 8, pp. 17–30, 2022.
- [7] S. R. Anandita, S. Indriyani, and W. Mahendri, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI PADA CV. ZAM – ZAM JOMBANG)," *J. Manaj. Univ. Bung Hatta*, vol. 16, no. 2, 2021.
- [8] S. Khotimah, "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV.Macika Express Pangkalan Bun," *Magenta*, vol. 12, no. 2, pp. 141–152, 2024.
- [9] A. Alvita *et al.*, "Pengaruh Gaji , Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Sawit," *J. Trends Econ. Account. Res.*, vol. 4, no. 4, pp. 985–992, 2024, doi: 10.47065/jtear.v4i4.1371.
- [10] W. T. A. Manullang, R. V. Sinaga, and E. Silalahi, "Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. hilon sumatera," *Kumpul. Karya Ilm. Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 10–21, 2022.
- [11] O. Pelasula *et al.*, "pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kabupaten maluku tengah," *J. Adminitrasi Terap.*, vol. 3, no. 2, pp. 455–464, 2024.
- [12] M. B. Valery, P. Santati, and M. I. Hadjri, "The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance (Empirical Study at Telkomsel Regional Sumbagsel Office)," *J. Penelit. Ilmu Manaj.*, vol. 8, no. 2, pp. 208–217, 2023.
- [13] A. A. Nabilah, S. Sumartik, and D. Andriani, "Pengaruh Work Life Balance , Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *J. Adm. Dan Manaj.*, pp. 295–302, 2024.
- [14] A. L. Puja, I. Idayat, P. Febriansyah, and M. Azimi, "Pengaruh Work Life Balance Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja," *J. Ris. Multidisiplin Edukasi*, vol. 3, pp. 1308–1341, 2026.
- [15] F. Saputra, H. Ali, H. Hadita, N. N. Sawitri, and D. Navanti, "Analisis Work Life Balance dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Inovon Digital Nusantara," *J. Kewirausahaan dan Multi Talent.*, vol. 2, no. 4, pp. 260–279, 2024.
- [16] W. Seninasari and M. Sihab Ridwan, "Pengaruh work-life balance , disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur," *J. Ilm. Ekon. Dan Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 567–581, 2025.
- [17] S. Amma. and R. Sovitriana, "Pengaruh Dukungan Sosial Atasan terhadap Kinerja Karyawan," vol. 10, no. 1, pp. 75–83, 2026.
- [18] M. R. R. Arifin, "Pengaruh Work Characteristic, Work Life Balance, Terhadap Turnover Intention dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi," pp. 1–15, 2024.
- [19] A. Yandi, Ismiasih, and R. Trimerani, "Working Facilities And Employee Performance Indicators At PT .

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

- Works Of Prosperous Langgeng West Kalimantan,” *J. Ilm. Manag. Agribisnis*, vol. 2, pp. 31–42, 2023.
- [20] Aripah, Ramadania, I. Yakin, and Hasanudin, “Pengaruh Compensation dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention Generasi Z Dimediasi Job Satisfaction,” *J. Soc. Sci. Res. Vol.*, vol. 5, pp. 997–1012, 2025.
- [21] A. Minarika, R. S. Purwanti, and A. Muhidin, “Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran),” *Bus. Manag. Entrep. J.*, vol. 2, pp. 1–11, 2020.
- [22] S. L. A. Rohmah and Isniar Budiarti, “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung,” vol. 2, 2022.
- [23] M. S. Sedayu and Rushadiyati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini,” *J. Adm. Dan Manaj.*, no. 26, pp. 136–145, 2021.
- [24] H. Basri and L. Nabilah, “Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan P T . Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng - Jakarta Pusat,” *J. Ilmu Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, pp. 42–52, 2020.
- [25] Hendra, “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan Hendra,” *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–12, 2020.
- [26] H. Muflihin, *Motivasi Kinerja*.
- [27] R. Nuraini, F. Maghfiroh, D. Darmawan, S. N. Halizah, and R. Mardikaningsih, “Pengaruh Kemampuan Interpersonal , Modal Psikologi , dan Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan,” *Terap. Inform. Nusantara*, vol. 3, no. 4, pp. 123–131, 2022, doi: 10.47065/tin.v3i4.4103.
- [28] H. Abu, B. Sidik, S. Aziz, and M. L. Taolin, “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. Bisnis dan Organ.*, vol. 1, no. 2, pp. 72–79, 2022.
- [29] S. Pada *et al.*, “Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan) Muhammad,” *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 15, no. 1, pp. 37–46, 2022.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

