



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

Bunga Anggun Meganita¹, Sumartik^{2*}, Vera Firdaus³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

* E-mail Korespondensi: sumartik1@umsida.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 24-05-2026

Revision: 08-05-2026

Published: 13-08-2026

DOI Article:

10.24905/permana.v18i2.1539

A B S T R A K

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

A B S T R A C T

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.

Acknowledgment

Key word: *Supervisor Support, Work Facilities, Work Life Balance, Employee Performance*

© 2026 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

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.

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 (Nurcahyo, 2021). 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 (Subakti et al., 2025). Atasan harus mampu mendelegasikan tugas dari atasan ke bawahan dengan komunikatif. Selain itu membangun hubungan yang baik dengan karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan (Ekowati & Finthariasari, 2021). 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 (Harras, 2024). 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 (Chairina & Putra, 2024). bahwa dukungan supervisor berpengaruh negatif terhadap kinerja seorang karyawan.

Fasilitas kerja juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja

karyawan (Prayudi, 2022) Dalam pelaksanaan operasionalnya, perusahaan akan menyediakan fasilitas kerja untuk memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Ragil Anandita et al., 2021) Dengan adanya fasilitas tersebut, diharapkan perusahaan dapat memperoleh keuntungan berupa peningkatan laba, karena karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih giat (Khotimah, 2024) Peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas akan mendorong pencapaian tujuan perusahaan secara lebih 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 (Alvita et al., 2024) Hal ini didukung dengan penelitian dari (Manullang et al., 2022) 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 (Pelasula et al., 2024). bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, *Work Life Balance* juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Valery et al., 2023). *Work Life Balance* merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menyusun aturan agar kinerja karyawan tetap optimal (Nabilah et al., 2024). *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 (Puja et al., 2026). 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 (Saputra et al., 2024) 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 tidakhadiran yang berlebihan sesuai dengan penelitian dari (Seninasari & M. Sihab Ridwan, 2025) 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*.

METODE PENELITIAN

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.

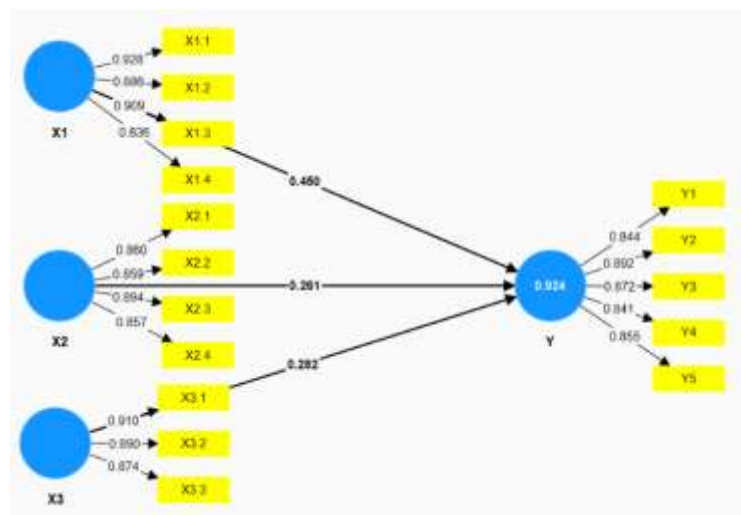
Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory research, yaitu metode yang menjelaskan posisi variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel. Metode ini dipilih untuk menguji hipotesis dan mengetahui kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Populasi penelitian adalah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

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)

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

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Tabel 4. *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (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 konstruknya 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

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)
X3	0.871	0.871	0.921
Y	0.913	0.914	0.935

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Nilai *crombach's alpha* dan *composite reliability* menunjukkan semua variabel memiliki nilai *crombach'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 multikolineaitas 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
Y1	2.697
Y2	3.605
Y3	3.042
Y4	2.362
Y5	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 signifikasi 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. Penurunan tingkat dukungan dari 70% pada tahun 2020 menjadi 60% pada tahun 2023 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 (Nuraini et al., 2022)

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 (Abu et al., 2022).

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 menun-

jukkan 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 (Pada et al., 2022).

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

SIMPULAN

Penelitian ini memberikan tentang bagaimana Dukungan Supervisor, Fasilitas Kerja ,
356

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

DAFTAR PUSTAKA

- Abu, H., Sidik, B., Aziz, S., & Taolin, M. L. (2022). Pengaru Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 72–79.
- Alvita, A., Paul, J., Pasaribu, K., Utami, F. N., Manajemen, P. S., Ilmu, F., Dan, M., & Bangsa, U. D. (2024). Pengaruh Gaji , Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Sawit. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(4), 985–992. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i4.1371>
- Chairina, N. A., & Putra, U. W. (2024). Pengaruh Supervisor Support, Work Family Conflict dan Job Stress Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Wijaya Putra Surabaya. (*Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Sosial*), 2(1), 25–35.
- Ekowati, S., & Finthariasari, M. (2021). Pengaruh Affective Commitment dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 313–326.
- Harras, H. (2024). Dampak Dukungan Pimpinan , Dukungan Rekan Kerja , dan Dukungan Keluarga terhdap Motivasi Kerja Pegawai Bank Panin Hadyati. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 638–649.
- Khotimah, S. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV.Macika Express Pangkalan Bun. *Magenta*, 12(2), 141–152.
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10–21. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>
- Nabilah, A. A., Sumartik, S., & Andriani, D. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* , Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 295–302.
- Nuraini, R., Maghfiroh, F., Darmawan, D., Halizah, S. N., & Mardikaningsih, R. (2022). Pengaruh Kemampuan Interpersonal , Modal Psikologi , dan Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan. *Terapan Informatika Nusantara*, 3(4), 123–131. <https://doi.org/10.47065/tin.v3i4.4103>
- Nurcahyo, T. W. (2021). Reward, Perceived Organization and Supervisor Support (POS), *Work Life Balance* ebagai Faktor Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Jurnal Personalia ,Financial, Operasional, Marketing Dan Informasi*, 28(2014), 14–27.
- Pada, S., Livia, P. T., Sejati, M., Arifin, M., At, S., Livia, P., & Sejati, M. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati

- Pasuruan) Muhammad. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Pelasula, O., Tjokro, C. I., Nanulaitta, D. T., Tousalwa, C. C., Administrasi, J., Politeknik, N., & Ambon, N. (2024). pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kabupaten maluku tengah. *Jurnal Adminitrasi Terapan*, 3(2), 455–464.
- Prayudi, A. (2022). Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai. *Jurnal Manajemen*, 8, 17–30.
- Puja, A. L., Idayat, I., Febriansyah, P., & Azimi, M. (2026). Pengaruh *Work Life Balance* Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 3, 1308–1341.
- Ragil Anandita, S., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam - Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 881–890. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i2.19047>
- Saputra, F., Ali, H., Hadita, H., Sawitri, N. N., & Navanti, D. (2024). Analisis *Work Life Balance* dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Inovon Digital Nusantara. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(4), 260–279.
- Seninasari, W., & M. Sihab Ridwan. (2025). Pengaruh work-life balance , disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 567–581.
- Subakti, R. A., Susilowardhani, E. M., Lubis, A. A., Khopipah, S., & Hidayati, R. K. (2025). Berkomunikasi Efektif bagi Pemimpin Dengan Prinsip Golden Rule Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *IKRAITH-HUMANIORA*, 9(2), 861–876.
- Valery, M. B., Santati, P., & Hadjri, M. I. (2023). The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance (Empirical Study at Telkomsel Regional Sumbagsel Office). *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 8(2), 208–217.