

Analisis Persepsi Dukungan Keluarga (*Perceived Family Support*), Dukungan Tempat Kerja (*Perceived Workplace Support*) dan Kebijakan Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work Life Balanced*) Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan UMB BOGA Yogyakarta)

Veri Widodo

Universitas Siber Muhammadiyah

Email: Veri_widodo@sibermu.ac.id

Abstract: *This study is a partial replication of a previous study conducted by Mustikaningrum (2022) on “analysis of the influence of perceptions of family support, workplace support and work-life balance policies on employee performance with work-life balance as an intervening variable”. The object of this study is UMB BOGA Yogyakarta, and the subjects are employees as many as 91 respondents. While data analysis techniques using SEM, with IBM SPSS and AMOS tools. The results of this study is the perception of workplace support, work-life balance policies have a positive and significant effect on employee performance. And the perception of family support has no effect on employee performance.*

Keywords: *perception of Family Support, workplace support, Work-Life Balance Policy, employee performance*

Abstrak: 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 UMB BOGA Yogyakarta, dan subyeknya adalah karyawan sebanyak 91 responden. Sedangkan teknik analisis data menggunakan SEM, dengan tools IBM SPSS dan AMOS. Hasil dari penelitian ini adalah persepsi dukungan tempat kerja, kebijakan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan persepsi dukungan keluarga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Persepsi Dukungan Keluarga, Dukungan Tempat Kerja, Kebijakan Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Untuk memiliki keunggulan, suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang unggul. Jika organisasi memiliki sumber daya manusia yang unggul dalam kegiatan mereka, organisasi tersebut dapat bertahan dan terus berkembang, memenuhi tuntutan zaman dan ketatnya persaingan saat ini.

Di industri catering service, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Namun, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja, tetapi juga oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti dukungan dari keluarga dan kebijakan keseimbangan kehidupan-kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Dukungan dari keluarga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai oleh

keluarga mereka, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mampu mengatasi stres yang mungkin timbul di tempat kerja.

Selain itu, dukungan yang diberikan oleh tempat kerja juga berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dukungan ini dapat berupa pengakuan terhadap prestasi kerja, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan lingkungan kerja yang inklusif.

Kebijakan keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) juga menjadi faktor yang relevan dalam konteks ini. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif, lebih bersemangat, dan lebih mampu menjaga kesehatan fisik maupun mental mereka.

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah keseimbangan kehidupan-kerja, yang berfungsi sebagai perantara antara faktor dukungan keluarga, dukungan tempat kerja, dan kebijakan keseimbangan kehidupan-kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini mengimplikasikan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja dapat menjadi mekanisme yang menghubungkan faktor-faktor tersebut dengan kinerja karyawan di usaha catering service.

Dengan memahami hubungan antara faktor-faktor tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen usaha catering service dalam mengembangkan kebijakan dan program-program yang mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan mereka.

UMB BOGA adalah salah satu pelaku industry padat karya (catering service) yang tentunya sangat terkait dengan aktifitas karyawan / SDM yang ada didalam organisasi tersebut. Konsistensi kinerja karyawan yang dibutuhkan dalam industry ini menjadi tantangan bagi pelaku usaha catering service untuk mengelola SDM dan mempertahankan kinerja karyawan dengan baik.

RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Apakah persepsi dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.?
2. Apakah persepsi dukungan tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.?
3. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.?

4. Apakah persepsi dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keseimbangan kehidupan kerja sebagai variable intervening.?
5. Apakah persepsi dukungan tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keseimbangan kehidupan kerja sebagai variable intervening.?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

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

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 aspek lain kinerja karyawan adalah sejauh mana mereka mencapai tujuan organisasi dan memenuhi ekspektasi yang ditetapkan dalam posisi mereka ("Personnel Management", 2008).

Kinerja karyawan secara esensial merupakan penilaian terhadap kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi, kualitas pelaksanaan tugas, dan kontribusi yang diberikan.

Persepsi Dukungan Keluarga

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

Menurut Cohen dan Wills (1985), definisi persepsi dukungan keluarga adalah "persepsi individu tentang ketersediaan dan ketermanfaatan dari sumber dukungan yang signifikan dalam situasi-situasi stres atau ketidakpastian" ("Stress, social support, and the buffering hypothesis, 1985). Dalam hal ini, persepsi dukungan keluarga mencakup tidak hanya keberadaan dukungan, tetapi juga cara individu memahami dan mengevaluasi tingkat dukungan yang mereka terima. Secara esensial, persepsi dukungan keluarga mencerminkan tingkat dukungan individu.

Persepsi Dukungan Tempat Kerja

Ada istilah "persepsi dukungan tempat kerja" yang mengacu pada persepsi seseorang terhadap seberapa banyak mereka mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja mereka, yang termasuk rekan kerja, atasan, dan kebijakan organisasi. Persepsi ini mencakup persepsi mereka tentang adanya dukungan emosional, dukungan praktis, dukungan pengetahuan, dan pemahaman tentang kebutuhan dan peran mereka 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). Dalam definisi ini, persepsi dukungan tempat kerja mencakup tidak hanya keberadaan dukungan, tetapi juga bagaimana individu memahami dan menganggap seberapa besar dukungan yang mereka terima dari organisasi tempat mereka bekerja.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Ketika seseorang dapat mengimbangi peran-peran yang berbeda dalam kehidupan mereka tanpa mengorbankan kesehatan fisik, emosional, atau psikologis mereka, itu disebut keseimbangan kehidupan kerja.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), "upaya individu untuk mencapai harmoni relatif antara peran-peran yang berbeda dalam kehidupan mereka" ("Sources of Conflict Between Work and Family Roles", 1985), keseimbangan kehidupan kerja mencakup bukan hanya alokasi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga perasaan kepuasan, kontrol, dan harmoni yang dirasakan individu dalam menjalani kehidupan mereka.

KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN

Hubungan Persepsi Dukungan Keluarga dengan Kinerja Karyawan

Keluarga yang memberi mereka dukungan dan empati cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi. Keluarga yang memberikan dukungan, baik secara emosional maupun praktis, dapat membantu seseorang mengelola stres dan tantangan yang muncul di tempat kerja. Dukungan keluarga yang kuat juga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu oleh 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" bahwa persepsi dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1. Persepsi dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Persepsi Dukungan Tempat Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Karyawan yang merasa didukung oleh rekan kerja dan atasan mereka di tempat kerja cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Jika karyawan menerima dukungan di tempat kerja, baik dalam bentuk dukungan praktis, dukungan emosional, atau pengakuan atas kontribusi mereka, mereka dapat menjadi lebih termotivasi dan lebih baik. Lingkungan kerja yang mendukung juga dapat menciptakan suasana kerja yang positif, lebih banyak kolaborasi, dan lebih banyak rasa keterlibatan karyawan dengan organisasi dan pekerjaan mereka. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu oleh 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” bahwa persepsi dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2. Persepsi dukungan tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Tingkat kepuasan kerja lebih tinggi bagi karyawan yang dapat mengimbangi kebutuhan pribadi dan pekerjaan mereka. Ketika orang memiliki keseimbangan dalam kehidupan kerja mereka, mereka dapat mengelola stres dengan lebih baik dan menjaga kesehatan fisik dan mental mereka. Pekerja yang memiliki keseimbangan ini juga cenderung lebih produktif, lebih bersemangat, dan lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu oleh 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” bahwa persepsi dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah karyawan UMB BOGA. Sedangkan subyek penelitian ini adalah seluruh dari Karyawan UMB BOGA.

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 UMB BOGA.

Teknik Pengumpulan 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.

Desain Operasional Variabel

Table 1. (Instrumen Kuesioner)

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	Keseimbangan Kehidupan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saat ini saya dapat menyeimbangkan antara waktu yang saya habiskan ditempat kerja dan waktu yang saya miliki untuk kehidupan pribadi dengan baik 2. Saya tidak kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi

NO	VARIABEL	ITEM PERTANYAAN
		3. Saya merasa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan saya saat ini sudah tepat 4. Secara keseluruhan, saya merasa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saya sudah seimbang
3	Persepsi dukungan keluarga (Perceived Family Support)	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 7. Ketika saya mengalami hari yang berat di pekerjaan, keluarga
4	Persepsi dukungan tempat kerja (Perceived Workplace Support)	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

Uji Kualitas Instrumen

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.

Uji Reliabilitas

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

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 analisis persamaan struktural menjadi 7 langkah menurut Hair, 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.

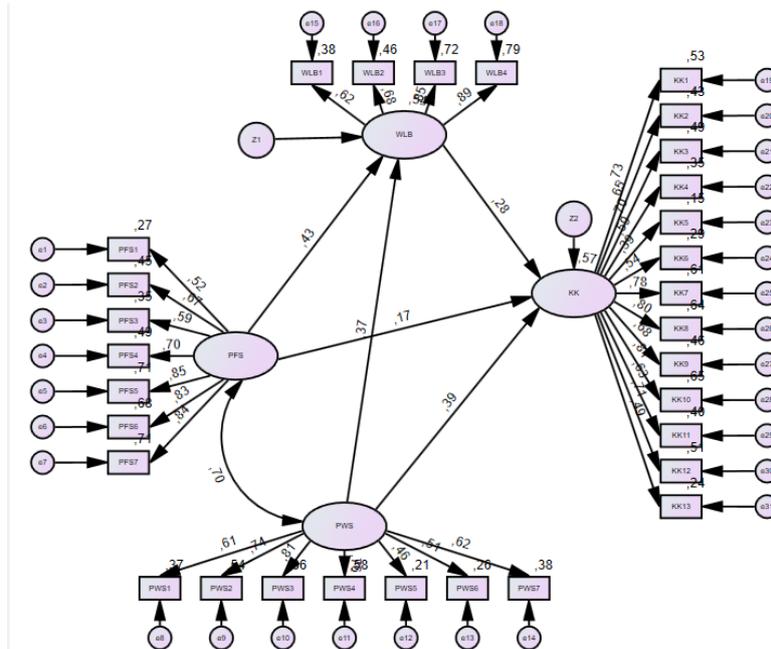
PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

- Uji validitas menunjukan ada 31 item pernyataan yang valid ditunjukkan nilai loading factor < 0.5 .
- Hasil uji reliabilitas dengan melihat nilai CR menunjukan 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



Sumber : Data diolah

Untuk menganalisis hubungan antar variable kinerja karyawan (KK), perceived family support (PFS), perceived workplace support (PWS), work life balanced (WLB) dan perumusan hipotesis, hasil dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hubungan Antar Variabell

PATH	E	S.E	C.R.	P	SIMPULAN
WLB ← PFS	,294	,106	2,771	,006	Positif dan Signifikan
WLB ← PWS	,388	,169	2,296	,022	Positif dan Signifikan
KK ← WLB	,271	,139	1,957	,050	Positif dan Signifikan
KK ← PFS	,115	,095	1,212	,226	Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan
KK ← PWS	,384	,156	2,458	,014	Positif dan Signifikan

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan hubungan antar variabel:

1. Hubungan antara persepsi dukungan keluarga (*perceived family support*) dengan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balanced*) Angka p adalah .006. Hal ini menunjukkan angka di bawah 0.05. Karena itu H1 terdukung dan dapat dinyatakan bahwa persepsi dukungan keluarga (*perceived family support*) mempunyai efek positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work life balanced*)
2. Hubungan antara persepsi dukungan tempat kerja (*perceived workplace support*) dengan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balanced*) Angka p adalah .022. Hal ini menunjukkan angka di bawah 0.05. Karena itu H2 terdukung dan dapat dinyatakan bahwa

- persepsi dukungan tempat kerja (*perceived workplace support*) mempunyai efek positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work life balanced*)
3. Hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balanced*) dengan kinerja karyawan (KK) Angka p adalah .050. Hal ini menunjukkan angka di bawah 0.05. Karena itu H3 terdukung dan dapat dinyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balanced*) mempunyai efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 4. 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.
 5. 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*) mempunyai efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Analisis Persepsi Dukungan Keluarga, Dukungan Tempat Kerja dan Kebijakan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut ;

1. Persepsi dukungan keluarga (*perceived family support*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work life balanced*). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan keluarga (*perceived family support*) yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan rasa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balanced*)
2. Persepsi dukungan tempat kerja (*perceived workplace support*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work life balanced*). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan tempat kerja (*perceived workplace support*) yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan rasa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balanced*)
3. Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balanced*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja akan maka akan meningkatkan kinerja karyawan
4. Persepsi dukungan keluarga (*perceived family support*) tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5. 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 kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.