

Pengaruh Dukungan Keluarga Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Budaya Kerja

Achmad Amin

Universitas Muhammadiyah Makassar

Edi Jusriadi

Universitas Muhammadiyah Makassar

Sitti Nurbaya

Universitas Muhammadiyah Makassar

Muhammad Rusydi

Universitas Muhammadiyah Makassar

Abstract

The banking industry has experienced a weakening of the intermediary function in the last 2 years which can be seen from the low-profit growth. Based on the observation at 5 branches of PT. Bank Sulselbar, profit achievement in 2020-2021 in all branches has not yet reached the target of 100%. This study aims to identify and analyze the influence of family support, organizational support, and work culture on employee performance. This associative study used a quantitative approach. It involved 118 employees from 5 branches of PT. Bank Sulselbar as samples. Data were collected by distributing questionnaires and data were analyzed using PLS-SEM analysis. The results of the study showed that family support, organizational support, and work culture had a positive and significant effect on employee performance. Family support and organizational support had a positive and significant effect on work culture. The Sobel test showed that work culture can mediate the influence of family support and organizational support on employee performance in some branches of PT. Bank Sulselbar Makassar.

Keywords: Family Support, Organizational Support, Work Culture, Performance

Abstrak

Dunia industri perbankan dalam 2 tahun mengalami pelemahan fungsi intermediasi, hal ini terlihat dari pertumbuhan laba yang melemah. di PT. Bank Sulselbar sendiri dari 5 cabang yang diteliti pencapaian laba dari tahun 2020-2021 belum ada yang mencapai target 100%. Sehingga tujuan diadakannya penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor dukungan keluarga, dukungan organisasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 118 karyawan dari 5 cabang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner, dengan teknik analisis data menggunakan analisis SEM PLS. Hasil penelitian menemukan bahwa dukungan keluarga, dukungan organisasi, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan keluarga dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja. Hasil uji sobel test bahwa budaya kerja dapat memediasi pengaruh dukungan keluarga dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada beberapa cabang PT. Bank Sulselbar Makassar.

Kata Kunci: Dukungan Keluarga, Dukungan Organisasi, Budaya Kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Dunia industri perbankan dalam 2 tahun terakhir mengalami pelemahan fungsi intermediasi, hal ini terlihat dari pertumbuhan laba yang melemah di beberapa perbankan termasuk PT. Bank Sulselbar sendiri. Dari 5 cabang (Malili, Topoyo, Majene, Sidrap, dan

Mamuju) yang diteliti di PT. Bank Sulselbar, pencapaian laba dari tahun 2020-2021 belum ada yang mencapai target 100%, hal menunjukkan kinerja karyawan masih rendah. Kinerja menunjukkan hasil yang dicapai atas aktivitas yang dilakukan yang dapat diukur dari aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, (Wibowo, 2016).

Tidak tercapainya target laba disebabkan karena persaingan yang semakin ketat dengan perbankan lainnya, sehingga PT. Bank Sulselbar menetapkan target kinerja yang sangat tinggi bagi karyawan untuk mengantisipasi persaingan. Dampak dari penetapan target kinerja yang tinggi menyebabkan banyak karyawan yang mengalami stress, sehingga karyawan membutuhkan dukungan keluarga untuk memberikan motivasi. Hasil penelitian Tiyani (2019) menemukan bahwa dukungan keluarga berpengaruh terhadap kebahagiaan karyawan dalam bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja. Demikian pula penelitian Hasanah (2019) dan Dewi (2019) menemukan bahwa dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor dukungan keluarga, dukungan organisasi juga masih lemah dalam hal penyediaan fasilitas kendaraan operasional bagi karyawan lapangan. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa dukungan organisasi merupakan tingkatan sampai sejauh mana karyawan yakin terhadap penghargaan yang diberikan organisasi atas kontribusi mereka dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan dari karyawan. Hasil Penelitian Novira dan Martono, (2015), menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja, serta antara persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewargaan, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Metria dan Riana (2018); Ilmaniar dan Djastuti (2018) penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fakta lain yang ditemukan dalam penelitian ini bahwa budaya kerja karyawan PT. Bank Sulselbar masih lemah, yang ditandai dengan kurangnya ketepatan waktu karyawan dalam bekerja. serta kurangnya kerjasama dengan karyawan lainnya sehingga menyebabkan adanya penurunan kinerja karyawan. Tika (2018) menjelaskan bahwa budaya kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya budaya kerja juga dijelaskan dalam Al-Quran Surat At-Taubah ayat 105, artinya: *“Bekerjalah kamu, dan ketika kamu dibawa kembali kepada (Allah) yang mengerti yang benar dan yang gaib, Dia akan memberitahumu apa yang telah kamu lakukan setelah Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman telah melihat kerjamu.”*. Hal ini bermakna bahwa Allah memerintahkan kita bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan ridho dan keberkahan dari Allah SWT. Hasil penelitian Hasan (2017) dan Iqbal (2017), menemukan bahwa budaya kerja yang baik akan berdampak pada motivasi kerja yang tinggi, sehingga akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan beberapa fenomena terkait dukungan keluarga, dukungan organisasi, dan budaya kerja, yang masih rendah, maka hal ini yang menjadi dasar kajian pentingnya

diteliti variabel-variabel tersebut karena menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan sebagai determinan dalam menilai kemampuan daya saing PT Bank Sulselbar. Penelitian ini menggunakan budaya kerja sebagai variabel mediasi antara pengaruh dukungan keluarga dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan, namun sejauh ini belum ditemukan tinjauan empiris yang membahas keterkaitan pengaruh tersebut, sehingga hal inilah yang menjadi kebaruan dalam penelitian ini. Berdasarkan tinjauan empiris yang digunakan sebagai sumber rujukan dalam penelitian ini, masih ditemukan adanya *research gap* antar peneliti terkait pengaruh dukungan keluarga dan dukungan organisasi terhadap kinerja, sehingga dalam penelitian ini digunakan budaya organisasi sebagai variabel mediasi.

2. Landasan Teori

2.1 Dukungan Keluarga, Dukungan Organisasi, Budaya Kerja dan Kinerja

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari kemampuan dalam karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja menunjukkan kontribusi karyawan atas pekerjaannya, (Indahingwati dan Nugroho, 2020) dan (Rino *et al.*, 2020). Menurut Sudaryo *et al.*, (2018), kinerja karyawan ditentukan oleh keterampilan dan pengetahuan, sumber daya yang tersedia, kualitas dan gaya manajemen yang ada, serta motivasi. Kinerja karyawan dapat dijadikan ukuran-ukuran apakah sasaran dan tujuan telah sesuai dengan rencana organisasi/institusi, selain itu juga dapat menjadi dasar tolok ukur sejauh mana keberhasilan suatu organisasi/institusi.

Tingkat penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan dapat diukur dengan menggunakan penilaian kinerja dengan memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut: prestasi kerja, skill, perilaku, dan kepemimpinan, Sehingga Ajabar (2020) menyatakan bahwa manfaat dengan adanya penilaian kinerja adalah adanya pengaruh positif dalam perbaikan kinerja individu dan kinerja organisasi. Adapun indikator kinerja, terdiri dari: kuantitas penyelesaian tugas, kualitas tugas yang diselesaikan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, efektivitas pemanfaatan sumberdaya organisasi, kemandirian, dan komitmen dalam melaksanakan tugas.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, salah satunya adalah *work-life balance* antara tuntutan organisasi dan tuntutan keluarga. Ditinjau dari sudut pandang organisasi, karyawan dituntut memiliki loyalitas dan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi untuk menciptakan daya saing. Sehingga untuk mendukung hal tersebut organisasi menjalankan kewajiban terhadap karyawan, seperti pemenuhan gaji, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, hingga jaminan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, organisasi berhak mendapatkan timbal balik semaksimal mungkin atas pengorbanan yang diberikan.

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai seberapa besar karyawan percaya bahwa organisasi dapat menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, (Hayati, 2010). Lebih lanjut Mujibburahman *et al.*, (2020) menjelaskan dukungan

organisasi dapat membawa efektivitas terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan adanya kinerja yang tinggi maka akan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap organisasi, maknanya semakin besar dukungan yang diberikan maka akan memberikan dampak pada kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga mampu membawa organisasi semakin maju dan berkembang. Dukungan yang diberikan organisasi tentu akan memberikan implikasi kepada pegawai untuk terus menunjukkan keterampilannya yang dapat membantu keberhasilan tujuan organisasi (Firnanda dan Wijayati, 2021). Indikator dukungan organisasi menurut Numeiri (2020); Kusumandaru (2017); dan Rosyiana (2019) terdiri dari: adanya keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan yang diberikan organisasi atas prestasi karyawan.

Hasil penelitian Novira dan Martono, (2015), menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja, serta antara persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewargaan, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Metria dan Riana (2018); Ilmaniar dan Djastuti (2018) penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga manifestasi karyawan yang maksimal bersumber dari dukungan organisasi yang memadai dimana pada akhirnya mereka merasa organisasi memperhitungkan dan mengapresiasi segala daya dan upaya yang telah diberikan serta mampu meningkatkan produktivitas karyawan (Haekal, 2016).

Dari sudut pandang karyawan *work-life balance* sangat dibutuhkan dalam mengatur tuntutan tugas dan tuntutan keluarga. Dukungan keluarga, dapat memperkuat setiap individu, menciptakan kekuatan keluarga, memperbesar penghargaan terhadap diri sendiri, mempunyai potensi sebagai strategi pencegahan yang utama bagi seluruh keluarga dalam menghadapi tantangan sehari-hari serta mempunyai relevansi dalam masyarakat yang berada dalam lingkungan yang penuh tekanan (Rifa'i, 2019). Friedman dalam Bhatia dan Srilatha (2016) menjelaskan bahwa dukungan keluarga atau *family support* adalah sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap anggotanya. Anggota keluarga dipandang sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam lingkungan keluarga.

Dukungan keluarga atau disebut juga dengan penerimaan keluarga adalah sikap, perilaku, dan penerimaan keluarga terhadap anggotanya. Anggota keluarga dianggap sebagai komponen penting dari pengaturan keluarga. Anggota keluarga menganggap keluarga sebagai kelompok penolong yang selalu siap memberikan dukungan dan bantuan bila diperlukan, (Suharnomo & Johnpray, 2018). Menurut Friedman (dalam Yulianto, 2018) bahwa bentuk dukungan keluarga terdiri dari: dukungan informasional, dukungan instrument, dukungan penilaian, dan dukungan emosi. Indikator dukungan keluarga yang diukur dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Canavan *et al.*, (2016) sebagai berikut: dukungan konkrit, dukungan emosional, dukungan informatif, dan dukungan penghargaan.

Work-life balance menjadi solusi untuk menjembatani antara tuntutan organisasi dalam menghasilkan kinerja yang maksimal dan tuntutan keluarga dalam bentuk dukungan keluarga. Lebih lanjut hasil penelitian (Nadesan, 2018) menjelaskan bahwa

dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, konflik peran yang dialami pekerja akan semakin diminimalisir jika dibandingkan dengan para pekerja dengan tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang lebih buruk. Tiyani (2019) menemukan bahwa dukungan keluarga berpengaruh terhadap kebahagiaan karyawan dalam bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja. Demikian pula penelitian Hasanah (2019) dan Dewi (2019) menemukan bahwa dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga seorang karyawan harus mampu mengatur *resource* yang dimiliki untuk mampu beradaptasi perubahan peran di tempat kerja dan peran di keluarga.

Situasi ini membuat *resource* yang dimiliki seorang pekerja menjadi terkuras. Hal ini sesuai dengan penelitian (Haar, J., & Roche., 2010) yang menemukan bahwa tingkat dukungan keluarga yang menurun akan berdampak negatif pada *work-family spillover*. *Work-family spillover* adalah kejadian dimana perilaku, mood, stress dan emosi yang dirasakan di lingkungan pekerjaan dibawa pulang kerumah.

Selain dukungan organisasi dan dukungan keluarga dalam menciptakan *work-life balance* juga dibutuhkan budaya kerja yang ditunjukkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Budaya kerja adalah prinsip penting dari kebiasaan tidak tertulis tetapi diungkapkan secara eksplisit yang dijunjung tinggi oleh pesertanya dan digunakan sebagai panduan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Syafi'uddin dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan gambaran dari sikap kerja dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. Lebih lanjut (Kaesang *et al.*, 2021). bahwa budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, interaksi kerja, yang disepakati bersama, dan digunakan dalam kehidupan kerja sehari-hari.

Indikator budaya kerja menurut Ndraha (2013) terdiri dari: kebiasaan yang berkaitan perilaku, peraturan, dan nilai-nilai perusahaan. Pentingnya budaya kerja dalam mendukung peningkatan kinerja sebagaimana dijelaskan dalam penelitian Tika (2018) menjelaskan bahwa budaya kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan, artinya bahwa semakin baik budaya kerja yang terbangun dalam suatu organisasi maka akan berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Mukarramah dan Chalil, 2020), menjelaskan bahwa apabila keluarga memberi dukungan atau support yang besar maka karyawan cenderung akan lebih focus pada peran mereka dalam melaksanakan tugas, sehingga akan membentuk budaya kerja yang baik setiap karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Dalam menciptakan budaya kerja yang baik menurut Rhoades dan Eisenberger dalam Baliartati (2016) menyatakan bahwa dukungan organisasi dipandang sebagai komitmen organisasi kepada karyawan. Apabila pihak organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka para karyawan secara umum juga memperhatikan bagaimana menghasilkan kerja yang baik, melalui budaya kerja yang diterapkan sehari-hari. Budaya kerja berkaitan erat dengan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan. Perilaku ini merupakan cerminan dari sikap kerja yang didasari oleh nilai-nilai dan norma yang dimiliki oleh setiap individu.

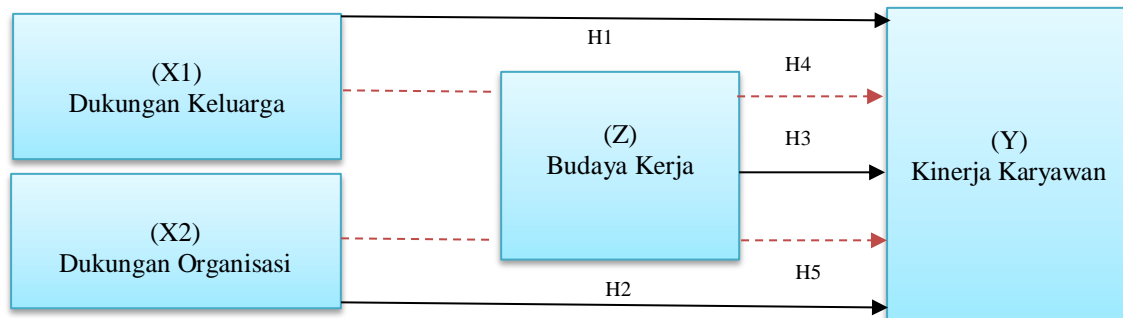
Persepsi dukungan organisasi, dukungan keluarga, dan budaya kerja sejalan dengan teori *conservation of resource*, yang menekankan pemanfaatan sumber daya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, diharapkan kinerja karyawan akan lebih baik lagi apabila ketiga variable berjalan dengan baik pula.

2.2 Rumusan Hipotesis dan Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan uraian landasan teori, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Hipotesis 1 : Dukungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- Hipotesis 2 : Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- Hipotesis 3 : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- Hipotesis 4 : Dukungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi budaya kerja
- Hipotesis 5 : Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi budaya kerja.

Berdasarkan pengembangan hipotesis, maka kerangka konseptual penelitian dapat dijelaskan sebagaimana urian pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. Metode

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada 5 (lima) kantor cabang PT Bank Sulselbar, yaitu: Cabang Malili, Topoyo, Majene, Sidrap, dan Mamuju sebanyak 167 orang karyawan. Alasan pemilihan kelima kantor cabang PT Bank Sulselbar sebagai tempat penelitian karena dari beberapa cabang yang ada kelima cabang tersebut dalam periode 2019-2021 target dan realisasi pertumbuhan lama tidak tercapai, sehingga hal ini akan berdampak pada tingkat daya saing PT Bank Sulselbar. Teknik penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 118 karyawan. Penentuan jumlah sampel setiap cabang menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* berdasarkan strata (masa kerja), kemudian dari setiap lapisan diambil sejumlah subjek secara acak. Jumlah subjek dari setiap lapisan (strata) adalah sampel penelitian, (Sugiyono, 2019)

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang disebarakan melalui google form kepada para karyawan PT Bank Sulselbar pada cabang Malili,

Topoyo, Majene, Sidrap, dan Mamuju. Selain kuesioner juga dilakukan wawancara dengan pimpinan cabang sebagai konfirmasi temuan penelitian berdasarkan olah data.

3.3 Metode Analisis

Tahapan metode analisis data dilakukan melalui: *pertama* pengujian *outer model* dengan mengacu pada nilai loading factor 0,7 dan nilai *p-values* signifikansi ($<0,05$) (Hair dkk. dalam Mahfud dan Ratmono, 2013:65). *Kedua inner model* dengan mempertimbangkan nilai *bootstrapping*. Data hasil questioner diolah dengan menggunakan program *structural equation modeling-partial least squares* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software* SmartPLS v.3.0.

4. Hasil Analisis Dan Pembahasan

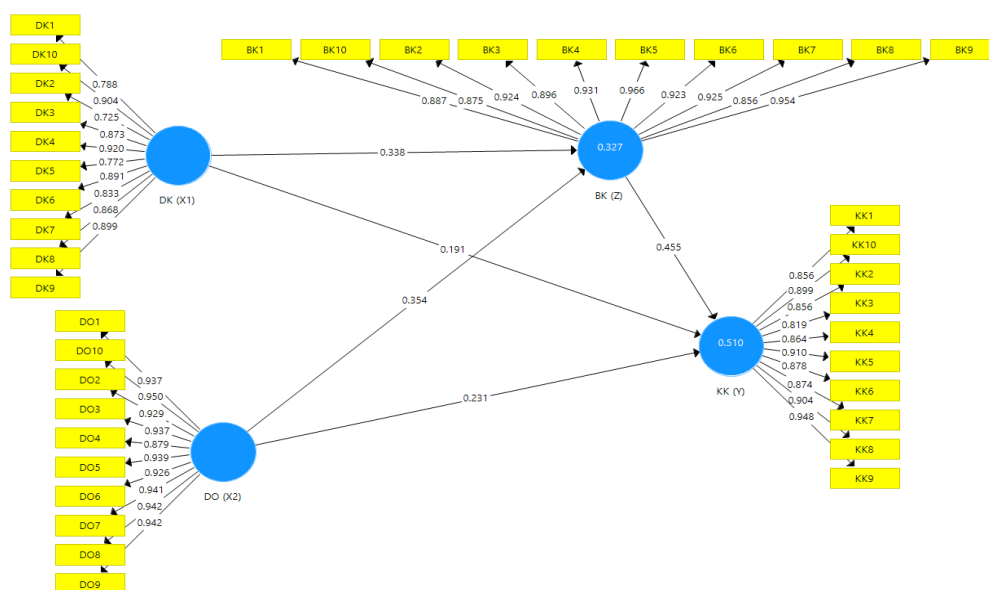
4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, umur, lama bekerja, dan tingkat pendidikan. Profil responden menurut jenis kelamin dominan laki-laki sebanyak 59%, dengan usia rata-rata 20-30 Tahun, dan lama bekerja 5-10 Tahun, sedangkan tingkat Pendidikan rata-rata Strata satu (S1). Hal ini menggambarkan bahwa dari aspek pengalaman karyawan sudah cukup bagus, karena masa kerja rata-rata 5-10 Tahun, akan tetapi pada aspek tingkat Pendidikan masih perlu ditingkatkan kejenjang Magister dan doktor.

4.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Validitas konvergen merupakan bagian dari *measurement model* yang dalam SEM-PLS biasanya disebut sebagai *outer model*, (Mahfud dan Ratmono, 2013:64). Terdapat dua kriteria untuk menilai apakah *outer model* memenuhi syarat validitas, yaitu (1) nilai *loading factor* antara 0,40-0,70 dan (2) nilai *p* signifikan ($<0,05$) (Hair dkk. dalam Mahfud dan Ratmono, 2013:65). Hasil pengujian validitas instrument berdasarkan nilai *loading factor*, dapat dijelaskan pada gambar berikut:



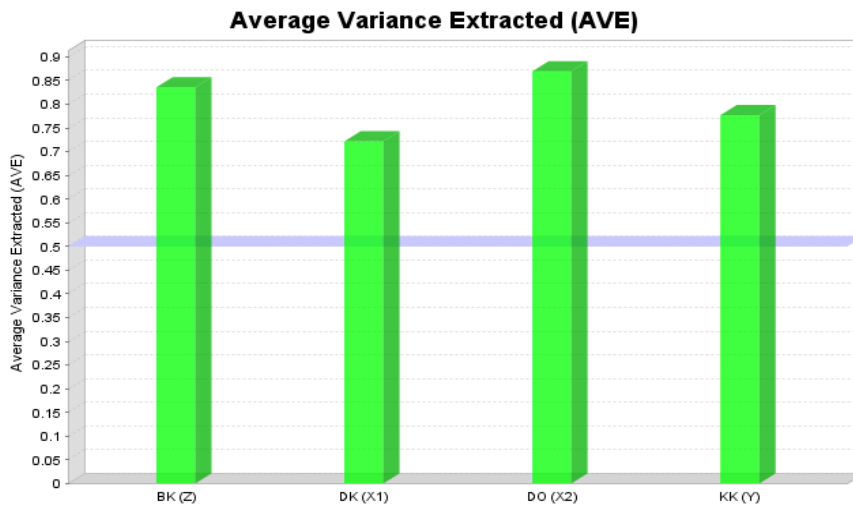
Gambar 2. Pengujian *Loading Faktor*

Berdasarkan pengujian validitas loading faktor pada gambar 2, diketahui seluruh nilai loading $> 0,7$, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan nilai loading. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas berdasarkan nilai *average variance extracted* (AVE).

Tabel 1
Pengujian Validitas Berdasarkan Nilai AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
BK (Z)	0.836
DK (X1)	0.722
DO (X2)	0.869
KK (Y)	0.777

Sumber: Data Primer Diolah 2023



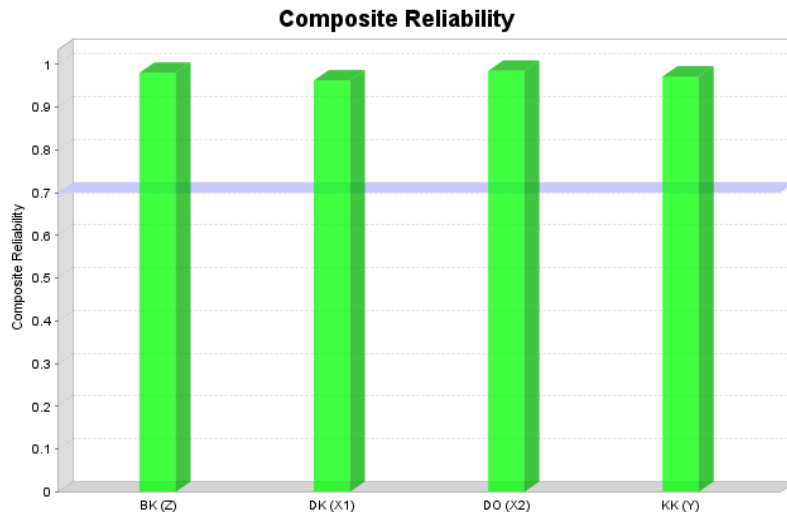
Gambar 3. Pengujian Validitas (AVE)

Nilai AVE yang disarankan adalah di atas 0,5 (Mahfud & Ratmono, 2013). Diketahui seluruh nilai AVE $> 0,5$, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan AVE. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas berdasarkan nilai *composite reliability* (CR). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas (Tabel 2) diperoleh informasi nilai *composite reliability* (CR).

Tabel 2
Pengujian Reliabilitas (CR)

	<i>Composite Reliability</i>
BK (Z)	0.981
DK (X1)	0.963
DO (X2)	0.985
KK (Y)	0.972

Sumber: Data Primer diolah 2023



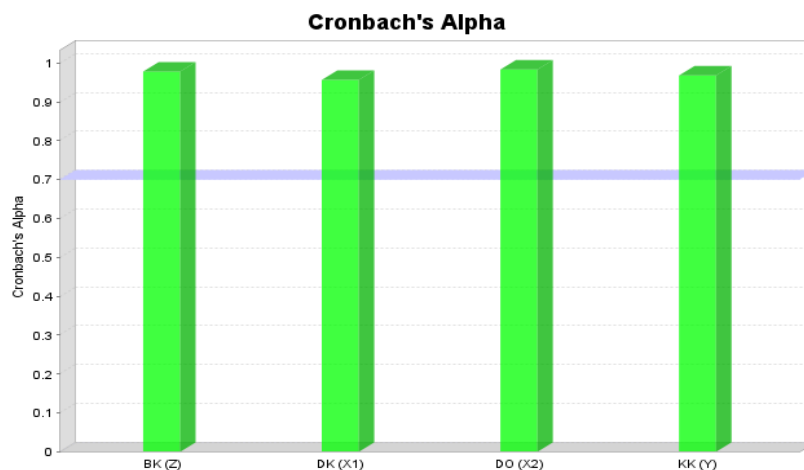
Gambar 4. Pengujian Reliabilitas (CR)

Nilai CR yang disarankan adalah di atas 0,7 (Mahfud dan Ratmono, 2013:67). Diketahui seluruh nilai CR > 0,7, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan CR. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas berdasarkan nilai *cronbach's alpha* (CA).

Tabel 3
Pengujian Reliabilitas Berdasarkan (CA)

	Cronbach's Alpha
BK (Z)	0.978
DK (X1)	0.957
DO (X2)	0.983
KK (Y)	0.968

Sumber: Data Primer diolah 2023



Gambar 5. Pengujian Reliabilitas Berdasarkan (CA)

Nilai CA yang disarankan adalah di atas 0,7 (Mahfud dan Ratmono, 2013:67). Diketahui seluruh nilai CA > 0,7, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan *cronbach's alpha*. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas diskriminan dengan pendekatan Fornell-Larcker, sebagaimana penjelasan pada tabel berikut.

Tabel 4
Pengujian Validitas Diskriminan

	BK (Z)	DK (X1)	DO (X2)	KK (Y)
BK (Z)	$\sqrt{AVE_z} = 0.914$			
DK (X1)	0.467	$\sqrt{AVE_{x1}} = 0.850$		
DO (X2)	0.477	0.362	$\sqrt{AVE_{x2}} = 0.932$	
KK (Y)	0.654	0.487	0.517	$\sqrt{AVE_y} = 0.882$

Sumber: Data Primer diolah 2023

Pada pengujian validitas diskriminan, nilai akar kuadrat AVE dari suatu variabel laten, dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Diketahui nilai akar kuadrat AVE untuk setiap variabel laten, lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Sehingga disimpulkan telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

4.1.3 Uji Hipotesis (*Boostrapping*)

Tabel 5
Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	P-Values
Direct Effect		
DK (X1) -> KK (Y)	0.191	0.043
DO (X2) -> KK (Y)	0.231	0.027
BK (Z) -> KK (Y)	0.455	0.001
Indirect Effect		
DK (X1) -> BK (Z) -> KK (Y)	0.154	0.046
DO (X2) -> BK (Z) -> KK (Y)	0.161	0.032

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan analisis jalur, dari 5 jalur yang dihipotesiskan semua diterima. Pertama, dukungan keluarga (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien 0,191, dan signifikan, dengan nilai $P\text{-Values} = 0,043 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Kedua, dukungan organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien 0,231, dan signifikan, dengan nilai $P\text{-Values} = 0,027 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Ketiga, budaya kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien 0,455, dan signifikan, dengan nilai $P\text{-Values} = 0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Keempat, Budaya kerja signifikan pengaruhnya dalam memediasi hubungan antara dukungan keluarga (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai $P\text{-Values} = 0,046 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Kelima, budaya kerja (Z) signifikan pengaruhnya dalam memediasi hubungan antara dukungan organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai $P\text{-Values} = 0,032 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Dukungan Keluarga, Dukungan Organisasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa keluarga sangat berperan penting dalam menunjang kinerja karyawan, karena keluarga merupakan sumber motivasi dan tempat curhat bagi karyawan apabila ada masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Sehingga semakin bagus dukungan keluarga maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat, yang akhirnya akan berdampak pada kinerja. Hasil penelitian ini didukung penelitian Tiyani (2019) menemukan bahwa dukungan keluarga berpengaruh terhadap kebahagiaan karyawan dalam bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja. Demikian pula penelitian Hasanah (2019); Dewi (2019) menemukan bahwa dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain dukungan keluarga, dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa semakin baik kinerja karyawan maka dukungan organisasi akan semakin besar khususnya dalam hal promosi jabatan, penyediaan fasilitas operasional, dan pemberian kompensasi *financial* (bonus). Hasil penelitian ini didukung penelitian Novira dan Martono, (2015), menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja, serta antara persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewargaan, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Metria & Riana (2018); Ilmaniar & Djastuti (2018), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis juga menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa apabila budaya kerja terbangun dengan baik pada diri setiap karyawan, maka karyawan akan memberikan kinerja yang terbaik bagi PT. Banksulselbar. Budaya kerja di PT. Banksulselbar dituangkan dalam nilai perusahaan yang menganut prinsip keterbukaan, kepercayaan, kerjasama, disiplin, dan perasaan dihargai. Saat perusahaan dengan tangan terbuka menerima masukan dan memercayakan proyek tertentu, akan muncul perasaan berharga dan penting dalam diri karyawan. Pengakuan akan hasil kerja dalam bentuk pujian hingga promosi karier merupakan bentuk penghargaan yang membuat pegawai merasa diakui. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Tika (2018) menjelaskan bahwa budaya kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang kerja sama dengan sesama karyawan.

4.2.2 Pengaruh Dukungan Keluarga dan Dukungan Organisasi terhadap Budaya Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dukungan keluarga dan dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap budaya kerja. Hal ini bermakna bahwa apabila keluarga dan organisasi memberi dukungan penuh kepada

karyawan dalam bekerja, maka karyawan akan merasa nyaman dan termotivasi, sehingga semakin tinggi dukungan keluarga dan organisasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung pendapat Setiadi (2008); Tamher & Noorkasiani, 2009, apabila ada dukungan keluarga, maka rasa percaya diri pegawai akan bertambah dan motivasi untuk menghadapi masalah yang akan terjadi akan meningkat dan ini mempengaruhi aktivitas kerja. Hasil penelitian Tiyani (2019) juga menemukan bahwa dukungan sosial keluarga berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja, dimana budaya yang ada disekitar seseorang mampu mempengaruhi kepribadian individu tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa latar belakang budaya menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dukungan keluarga.

Penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan organisasi mempengaruhi budaya kerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa apabila organisasi memberi dukungan yang besar kepada karyawan untuk berkembang, maka karyawan akan merasa dihargai, sehingga karyawan akan mengerahkan segala potensi yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini didukung pendapat Ramdani *et al.*, (2021) dan Robbins dan Judge (2015) bahwa dukungan organisasi merupakan tingkatan sampai sejauh mana karyawan yakin terhadap penghargaan yang diberikan organisasi atas kontribusi mereka dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan dari karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian Novira dan Martono, (2015), hasil temuan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja, serta antara persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewargaan.

4.2.3 Budaya Kerja Dapat Memediasi pengaruh dukungan keluarga dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa budaya kerja dapat memediasi hubungan antara dukungan keluarga dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan PT Banksulselbar. Hal ini bermakna bahwa semakin besar dukungan keluarga dan dukungan organisasi, lalu ditunjang budaya kerja yang baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil ini didukung pendapat (Mukarramah dan Chalil, 2020), yang menyatakan bahwa dengan adanya dukungan yang diberikan oleh keluarga kepada setiap karyawan maka akan memungkinkan para karyawan untuk berhasil mengelola tanggungjawab mereka di tempat kerja. Sedangkan pendapat (Haekal, 2016), menyatakan bahwa manifestasi karyawan yang maksimal bersumber dari dukungan organisasi yang memadai dimana pada akhirnya mereka merasa organisasi memperhitungkan dan mengapresiasi segala daya dan upaya yang telah diberikan serta mampu meningkatkan produktivitas karyawan

5. Simpulan, Implikasi, Keterbatasan, Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel dukungan keluarga, dukungan organisasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji sobel test bahwa budaya kerja dapat memediasi pengaruh dukungan keluarga dan

dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada cabang Malili, Topoyo, Majene, Sidrap, dan Mamuju PT. Bank Sulselbar Makassar.

Temuan penelitian ini secara teoritis memberikan penegasan pentingnya dukungan keluarga, dukungan organisasi, dan budaya kerja dalam mendorong peningkatan kinerja. sehingga temuan dalam penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan sekaligus memberi kontribusi dalam kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM). Hasil penelitian ini juga dapat menjadi sumber informasi bagi pimpinan PT. Banksulselbar dalam hal pengambilan keputusan terkait upaya peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan aspek dukungan keluarga, dukungan organisasi, dan budaya kerja yang dalam penelitian ini menemukan memiliki pengaruh yang signifikan.

Keterbatasan penelitian ini hanya mengambil sampel PT. Banksulselbar, sehingga dari aspek keragaman informasi dan data terbatas dan hasilnya tidak dapat digeneralisasi pada perbankan lainnya. Untuk penelitian lanjutan, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengidentifikasi faktor maupun indikator lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini, sehingga peneliti dapat melakukan penelitian lebih mendalam terkait dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan sampel perbankan yang lebih banyak, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi pada semua perbankan di Indonesia.

Referensi

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35–52.
- Bhatia, Y., & Srilatha, S. (2016). Impact of Family Support on Job Involvement in Women Professionals in India. *Journal Of Business Management & Social Sciences Research*, 5(5).
- Canavan, J., Pinkerton, J., & Dolan, P. (2016). *Family Support as Reflective Practices*. United Kingdom: Jessica Kingsley Publishers.
- Dewi, A. L. S. (2019). Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kinerja Perawat RSUD Sulthan Daeng Radja Bulukumba Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091.
- Haar, J., & Roche., M. (2010). Family Supportive Organization Perceptions and Employee Outcomes: The Mediating Effects of Life Satisfaction. *The International Journal of Human Resources Management*, 21(7), 999-1014.
- Haekal, F. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Ada Karyawan PT. Karya Lestari Samarinda. *Psikoborneo*, 4(2), 384–395.
- Hasanah, F. (2019). Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kinerja Pegawai

- Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin. *Jurnal Fakultas Ushuluddin Dan Humaniora*.
- Hayati, N. (2010). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja. *Equilibrium : Jurnal Ekonomi Manajemen-Akuntansi*, 16(2), 54–61.
- Ilmaniar, H., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Management Sebagai Variabel Intervening Di Pt.Telekomunikasi Indonesia Witel Surabaya. *Diponegoro Journal of Management*, 7(3), 1–15.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Kaesang, S. V., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(5), 391–396.
- Ketut Metrial, I. G. R. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(9), 1–30.
- Kusumandaru, I. (2017). Peran Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Rumah Sakit. *Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*.
- Mujibburahman, E. A., Hidayati, T., & Lestari, A. D. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Keadilan Organisasi. *Jurnal Syntax Admiration*, 1(4), 315–328.
- Mukarramah, N., & Chalil, N. (2020). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Dan Dukungan Keluarga Terhadap Kinerja Dengan Job Embeddedness Sebagai Pemeditasi Pada Anggota Kepolisian Satlantas Polresta Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA*, 4(4), 647–661.
- Nadesan, T. (. (2018). Relationship between Work-Life Balance and Job Performance of Employees. *IOSR Journal of Business and Management*, 1(2), 11–16.
- Ndraha, T. (2013). *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Novira, L., & Martono, S. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(3), 180–189.
- Numeiri, M. Gaffarul, A. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kutai Kartanegara). *Tesis Universitas Islam Indonesia*.
- Ramdani, N. A., Winerungan, R. R., & Pandowo, A. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Terhadap Niat Untuk Keluar. *Jurnal Anajemen & Kewirausahaan*, 2(2), 124–135.
- Rifa'i, K. (2019). *Membangun Loyalitas Pelanggan*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rino, Yuniarsih, T., Suwatno, Kusnendi, & Syahrizal. (2020). *Perilaku Organisasi, Memahami Perilaku Kewargaan Organisasional untuk Kinerja Unggul* (Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama (ed.)).

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi (Organizational behavior 16th edition)*. Jakarta: McGraw Hill Dan Salemba Empat.
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior At Work*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Setiadi. (2008). *Konsep & Proses Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharnomo, & Johnpray, P. R. (2018). The Impact of Work-Family Supportive Supervisors on Job Involvement and Job Satisfaction with Career Competencies as an Intervening Variable. *E3S Web of Conferences*, 31, 0–7. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/20183111004>
- Syafi'uddin, M., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Home Industry Kerupuk Saripati Singkong di Kabupaten Gresik. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(1), 62–71.
- Tika, P. M. (2018). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tiyani, N. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Sosial Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja Pegawai BPK RI. *Jurnal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yulianto, M. S. F. (2018). *Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Prestasi Belajar Anak Sekolah Dasar Negeri 1 Ringinagung Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan*. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.

Penulis Korespondensi

Edi Jusriadi dapat dihubungi melalui: edi.jusriadi@unismuh.ac.id