

**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM KONTEKS DUKUNGAN SOSIAL**

TESIS

**Untuk Memenuhi sebagian
Persyaratan Mencapai derajat Magister S2
Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh:

Umam Alfi Mubarok

NIM: 20402100047

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM KONTEKS DUKUNGAN SOSIAL**

Disusun Oleh:

UMAM ALFI MUBAROK

20402100047

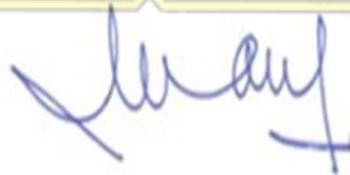
Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
ke hadapan sidang panitia ujian tesis

Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 2 September 2023

Dosen Pembimbing Tesis

جامعته سلطان أبو جوح الإسلامية



Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si

NIDN: 0608026502

PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM KONTEKS DUKUNGAN SOSIAL

Disusun oleh:

Umam Alfi Mubarok

NIM 20402100047

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 5 September 2023

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing

Penguji I


Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si
NIDN: 0608026502


Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si
NIDN: 0605106702

Penguji II


Dr. Drs. Marno Nugroho, MM
NIDN: 0608036601

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen

Tanggal 5 September 2023

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si

NIDN: 0628066301



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Umam Alfi Mubarok**

NIM : **20402100047**

Menyatakan bahwa TESIS dengan judul :

PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KONTEKS DUKUNGAN SOSIAL adalah hasil karya saya dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Master di Universitas Islam Sultan Agung atau Perguruan Tinggi lain dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Saya mengakui bahwa karya Tesis dapat dihasilkan berkat bimbingan dan dukungan dari pembimbing beliau Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si.

Apabila dikemudian hari ditemukan hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan, saya bersedia mempertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 5 September 2023



Umam Alfi Mubarok

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Umam Alfi Mubarok
NIM : 20402100047
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat Asal : Nampudadi RT 004 RW 002 Kecamatan Petanahan
Kabupaten Kebumen
Nomor HP / Email : 0895384423250 / umamalfimubarok@gmail.com

Menyatakan bahwa TESIS dengan judul **“PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KONTEKS DUKUNGAN SOSIAL”**, dan menyetujui karya ilmiah tersebut menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak bebas royalti non eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola oleh pangkalan data dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila di kemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta atau plagiarisme dalam karya ilmiah ini maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 5 September 2023

Yang Mengetahui

Umam Alfi Mubarok



KATA PENGANTAR

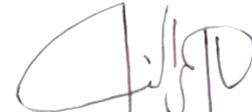
Saya panjatkan puji dan syukur penulis sampaikan ke hadirat Tuhan Yang Maha Pengasih, karena hanya atas pimpinan, bimbingan, pertolongan, dan campur tangan-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul **PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KONTEKS DUKUNGAN SOSIAL (Studi Kasus pada PT. Billa Corp Indonesia)**

Penyusunan tesis ini telah kami usahakan semaksimal mungkin dan tentunya dengan bantuan berbagai pihak, sehingga dapat memperlancar proses pembuatannya. Berkenaan dengan hal ini kami tidak lupa menyampaikan banyak terima kasih kepada pihak yang telah membantu kami dalam penyusunan tesis yaitu sebagai berikut :

1. Prof. Dr. Gunarto, SH., M. Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Prof. Dr. Ibnu Hajar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si dosen pembimbing tesis yang telah banyak memberikan petunjuk dan saran yang berguna dalam penyusunan tesis ini.
5. Pimpinan PT. Billa Corp Indonesia.
6. Teman seperjuangan kelas MM Angkatan 75 Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu serta memotivasi penyusunan tesis ini.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi penyusunan bahasa, serta lainnya. Maka dengan lapang dada dan terbuka bagi pembaca memberikan saran dan kritik kepada kami sehingga kami dapat memperbaiki penyusunan tesis ini. Kami berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat dan bisa menjadi inspirasi pada pembaca.

Semarang, 5 September 2023



Umam Alfi Mubarok

HALAMAN MOTTO

Motto: "Seungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri." - QS Ar Rad 11



HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan tesis ini untuk :

- Kedua orang tua yaitu Bapak Muh. Muhrodin dan Ibu Tapsirohikmah yang telah banyak membantu memberikan motivasi dan tanpa lelah memberikan semangat untuk tetap berjuang demi meraih kesuksesan.
- Adik-adikku tercinta Afdhila Amalia Matukhah dan Rikhla Aulia Zahrotussyaffa yang selalu mendukung proses belajarku.
- Keluarga besarku khususnya yang ada di kampung halaman Kebumen yang menjadi salah satu alasan tetap menempuh pembelajaran.
- Almamaterku Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia	8
2.2 Dedikasi	9
2.3 Konflik Keluarga-pekerjaan.....	10
2.4 Kontrak Psikologis.....	12
2.5 Dukungan Sosial	14
2.6 Model Empirik	16
BAB III METODE PENELITIAN.....	18
3.1 Jenis Penelitian.....	18
3.2 Jenis dan SumberData.....	18
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	19

3.4	Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel dan Indikator	19
3.5	Populasi dan sampel.....	21
3.6	Teknik Analisis	21
3.6.1	Uji Kelayakan Instrumen (Outer Model).....	22
3.6.2	Model Struktural (Inner Model)	23
3.6.3	Pengujian Hipotesis	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		24
4.1	Profil Responden.....	24
4.2	Deskriptif Variabel Penelitian.....	25
4.2.1	Deskriptif Variabel Dedikasi	26
4.2.2	Deskriptif Variabel <i>Work Family Conflict</i>	27
4.2.3	Deskriptif Variabel Kontrak Psikologis	27
4.2.4	Deskriptif Variabel Dukungan Sosial	28
4.2.5	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	29
4.3	Uji Kelayakan Model (<i>Outer Model</i>).....	30
4.3.1	Output Outer Model	30
4.3.2	Validitas Instrumen.....	30
4.3.3	Uji Reliabilitas	32
4.3.4	Q ² Predictive relevance	32
4.4	Perhitungan <i>Inner Model</i>	33
4.4.1	Output Inner Model	33
4.4.2	Perhitungan Pengaruh Langsung	34
4.4.3	Koefisien Determinasi	36
4.4	Pembahasan.....	36
4.4.1	Pengaruh Dedikasi terhadap Kinerja Karyawan.....	36
4.4.2	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	37
4.4.3	Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Karyawan.....	38
4.4.4	Moderasi Dukungan Sosial pada Pengaruh Dedikasi terhadap Kinerja Karyawan.....	39
4.4.5	Moderasi Dukungan Sosial pada Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	41

4.5.6 Moderasi Dukungan Sosial pada Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Karyawan.....	42
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	44
5.1 Kesimpulan	44
5.2 Impilkasi Manajerial	44
5.3 Keterbatasan dan Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	54



DAFTAR TABEL

Table 1	Target dan Realisasi Kinerja PT. Billa Corp Indonesia Semester 2 Tahun 2022.....	4
Table 2	Research Gap	5
Table 3	Penelitian, Definisi Operasional Variabel dan Indikator	19
Table 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	24
Table 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	24
Table 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	25
Table 7	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	25
Table 8	Deskriptif Variabel Dedikasi.....	26
Table 9	Deskriptif Variabel Work Family Conflict	27
Table 10	Deskriptif Variabel Kontrak Psikologis.....	27
Table 11	Deskriptif Variabel Dukungan Sosial	28
Table 12	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	29
Table 13	Uji Validitas Konvergen dan Nilai AVE.....	30
Table 14	Fornell-Larcker Criterion	31
Table 15	Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.....	32
Table 16	Q-Square Predictive Relevance.....	33
Table 17	Analisis Pengaruh Langsung.....	34
Table 18	Koefisien Determinasi.....	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Empirik Penelitian	17
Gambar 2 Outer Model	30
Gambar 3 Inner Model	33



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kusioner
Lampiran 2	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran 3	Deskripsi Variabel
Lampiran 4	Outer Loading
Lampiran 5	Validitas dan Reliabelitas
Lampiran 6	Validitas Diskriminan
Lampiran 7	Q Square
Lampiran 8	Outer Model
Lampiran 9	Inner Model
Lampiran 10	Pengaruh Langsung
Lampiran 11	R Square



**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
KONTEKS DUKUNGAN SOSIAL
(Studi Kasus pada PT. Billa Corp Indonesia)**

**Umam Alfi Mubarok
NIM: 20402100047**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh dedikasi, *work family conflict*, dan kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan, menguji peran moderasi dukungan sosial pada pengaruh dedikasi, *work family conflict*, dan kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bila Corp Indonesia dengan jumlah 88 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau keseluruhan populasi dijadikan sebagai wilayah sampel sehingga sampel sebanyak 88. Analisis menggunakan *partial least square (PLS)* dan alat analisis *smartPLS*. Temuan, dedikasi, dan kontrak psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dukungan sosial tidak berperan memoderasi pengaruh dedikasi dan kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan. dukungan sosial berperan memoderasi (memperlemah) pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : dedikasi, *work family conflict*, kontrak psikologis, dukungan sosial, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of dedication, work family conflict, and psychological contract on employee performance, examine the moderating role of social support on the effect of dedication, work family conflict, and psychological contract on employee performance. The population in this study are all employees of PT. Bila Corp Indonesia with a total of 88 employees. The sampling technique uses a saturated sample or the entire population is used as the sample area so that there are 88 samples. The analysis uses the partial least squares (PLS) and the smartPLS analysis tool. Findings, dedication, and psychological contract have a significant positive effect on employee performance, work family conflict has a significant negative effect on employee performance, social support does not play a moderating role in the effect of dedication and psychological contract on employee performance. social support plays a moderating role (weakens) the effect of work family conflict on employee performance.

Keywords: dedication, work family conflict, psychological contract, social support, employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Era globalisasi telah membuat persaingan bisnis semakin ketat. Agar mampu bersaing, tidak sedikit perusahaan yang mulai menaruh perhatiannya terhadap pengembangan kualitas SDM (sumber daya manusia) yang dimilikinya. Hal ini dilakukan agar SDM dapat menjadi suatu asset yang diharapkan mampu mendorong pertumbuhan dan kinerja organisasi sehingga mampu menghasilkan (generate) profit yang maksimal bagi perusahaan. Vosloban (2012) menjelaskan bahwa kinerja para karyawan dalam suatu perusahaan memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja perusahaannya

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia, mengelola manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi, hal tersebut berhubungan erat dengan faktor intrinstik, dedikasi dan kinerja karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang maksimal dapat mempengaruhi kemajuan dan kemunduran perusahaan. Manusia merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi, karena manusia itu sendiri yang dapat mengelola sumber daya alam, sehingga memberikan manfaat bagi organisasi.

Sebuah perusahaan dalam merekrut para karyawan untuk bekerja di perusahaannya, perusahaan mengharapkan para karyawan dapat memberikan usaha terbaik demi kemajuan bersama. Kesungguhan karyawan dalam

melaksanakan tugasnya tampak dalam komitmen mereka pada perusahaan. Komitmen karyawan ditunjukkan melalui dedikasi atau pengabdian kepada perusahaan. Dedikasi karyawan bisa berupa dedikasi terhadap perusahaan, departemen / divisi, atau terhadap pekerjaan. Menurut Istijanto (2005: 206) karyawan yang memiliki dedikasi tinggi akan bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bersedia menerima berbagai tugas, merasa terinspirasi, dan bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain.

Pekerjaan dan keluarga adalah dua area dimana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya. Pembagian peran pekerjaan dan tugas keluarga di masa lalu sangatlah jelas, dimana suami adalah pencari nafkah melalui pekerjaannya sedangkan istri merawat keluarga dan anak-anak. Namun kecenderungan pasangan suami istri saat ini adalah keduanya bekerja. Pola keluarga seperti ini mengakibatkan sulitnya pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga (Veliana and Mogi, 2018). *Work family conflict* dianggap telah menjadi masalah yang penting dalam dunia bisnis saat ini (Roboth, 2018). *Work family conflict* adalah salah satu dari bentuk interrole conflict tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Buhali, et al., 2013).

Work-family conflict dapat menimbulkan stres. Ketika ia tidak mampu menyelesaikan atau meminimalisir konflik peran ganda, maka kemungkinan ia

akan mengalami stres kerja dan dapat berdampak terhadap prestasi kerjanya. *Work-family conflict* ternyata berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, baik pria maupun (Morrison *et al.*, 2020). Temuan Asbari *et al.* (2020) menyimpulkan bahwa, konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh secara langsung secara signifikan terhadap kinerja. Konflik peran dan beban kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, kedua faktor tersebut secara signifikan terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja dalam bentuk negatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat konflik peran dan beban kerja yang lebih besar yang dialami oleh karyawan dapat menyebabkan berkurangnya keseimbangan kehidupan kerja karyawan (Omar *et al.*, 2015). Hasil studi lainnya menunjukkan hasil yang sama, konflik pekerjaan-keluarga menurunkan keseimbangan pekerjaan-keluarga (Pattusamy *et al.*, 2016), *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance* (Zahoor *et al.*, 2021).

Sementara itu Sofyanty & Setiawan, (2020) bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kontrak psikologis. Hal-hal yang tidak tertulis juga merupakan salah satu aspek untuk meningkatkan kinerja karyawan. Walaupun bukan merupakan sesuatu yang kasat mata akan tetapi kontrak psikologis tidak dapat diabaikan. Kontrak psikologi antara karyawan dan organisasi diwujudkan dengan saling memiliki satu sama lain kontrak psikologis adalah dari harapan tidak tertulis yang dimiliki suatu organisasi dan seorang anggota individu dari organisasi itu memiliki satu sama (Liao *et al.*, 2018;

Talukder et al., 2018; Yonatan et al., 2018)

Indikasi masalah masalah kecenderungan work life balance, *workfamily conflict* dan kontrak psikologi yang dialami karyawan pada perusahaan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal sehingga dibutuhkan variabel moderasi dukungan sosial. (Islami et al., 2021; Rasminingsih, et al., 2021; Susilaningrum et al., 2023) mengungkapkan, bahwa dukungan sosial bisa menjadi aktor pelega yang mengurangi efek negatif dari pekerjaan yang sangat menegangkan atau dapat membendung dampak beban kerja yang berlebihan. Dukungan sosial bisa berupa hubungan kolega dengan rekan kerja atau atasan, keluarga, teman dekat maupun lingkungan sekitar. Hasil penelitian (Islami et al., 2021) menunjukkan, dukungan sosial dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Billa Corp Indonesia, sebuah perusahaan layanan Social Media Marketing, Branding, dan Creative Digital. Billa Creative berada di bawah naungan PT. Billa Corp Indonesia berlokasi di Yogyakarta. Fokus perusahaan yang bergerak membantu setiap bisnis UMKM dan Perusahaan untuk meraih tujuan dengan ide-ide kreatif dan fresh. Ada fenomena kinerja dari perusahaan yang tidak menutup target kinerja yang diperoleh perusahaan khususnya 6 bulan terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 1 Target dan Realisasi Kinerja PT. Billa Corp Indonesia Semester 2 Tahun 2022

Bulan	Target layanan	Realisasi layanan	Prosentase	Keterangan
Juli	1,237	1,122	90.7%	Tidak Tercapai

Bulan	Target layanan	Realisasi layanan	Prosentase	Keterangan
Agustus	1,244	1,222	98.2%	Tidak Tercapai
September	1,236	1,214	98.2%	Tidak Tercapai
Oktober	1,300	1,300	100.0%	Tercapai
Nopember	1,338	1,300	97.2%	Tidak Tercapai
Desember	1,402	1,400	99.9%	Tidak Tercapai

Sumber : Billa Creartive 2022

Data pada Tabel 1.1 terlihat bahwa target penjualan yang ditetapkan manajemen PT. Billa Corp Indonesia masih ditemukan target yang belum tercapai mulai dari bulan Juli – Desember 2022, hanya target di bulan oktober yang mampu diselesaikan 100%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Kondisi ini tentunya menjadi permasalahan perusahaan berkaitan dengan perlunya layanan kinerja karyawan dalam rangka memenuhi target layanan pada client.

Selain fenomena perusahaan di atas terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda (*research gap*) dari beberapa temuan terdahulu. Hasil penelitian oleh menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa gap penelitian terdahulu sebagai berikut:

Table 2 Research Gap

Author	Temuan	Author	Temuan
Puspitasari & Ratnawati, (2021)	menunjukkan bahwa konflik keluarga kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Rini et al., (2020)	sedangkan Work Family Conflict berhubungan positif dengan kinerja.
Yuswanti et al., (2021)	Work family conflict memiliki dampak negatif dan tidak penting terhadap kinerja	Soomro et al., (2018)	Work family conflict memiliki dampak negatif dan tidak penting terhadap kinerja

Berdasarkan fenomena perusahaan dan research gap diatas maka penulis berusaha mengkaji pengaruh dedikasi, *work family conflict*, kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan pada PT. Billa Corp Indonesia dengan dukungan social sebagai variable moderasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yakni research gap dan fenomena gap, maka rumusan masalah adalah bagaimana model pengembangan work-life balance, konflik keluarga-pekerjaan, dan konflik pekerjaan keluarga mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Kemudian pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh dedikasi, konflik keluarga-pekerjaan dan kontrak psikologis terhadap kinerja SDM
- 2) Bagaimana pengaruh dedikasi, konflik keluarga-pekerjaan dan kontrak psikologis terhadap kinerja SDM dalam konteks dukungan sosial

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh dedikasi, konflik keluarga-pekerjaan dan kontrak psikologis terhadap kinerja SDM
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh dedikasi, konflik keluarga-pekerjaan dan kontrak psikologis terhadap kinerja SDM dalam konteks dukungan social

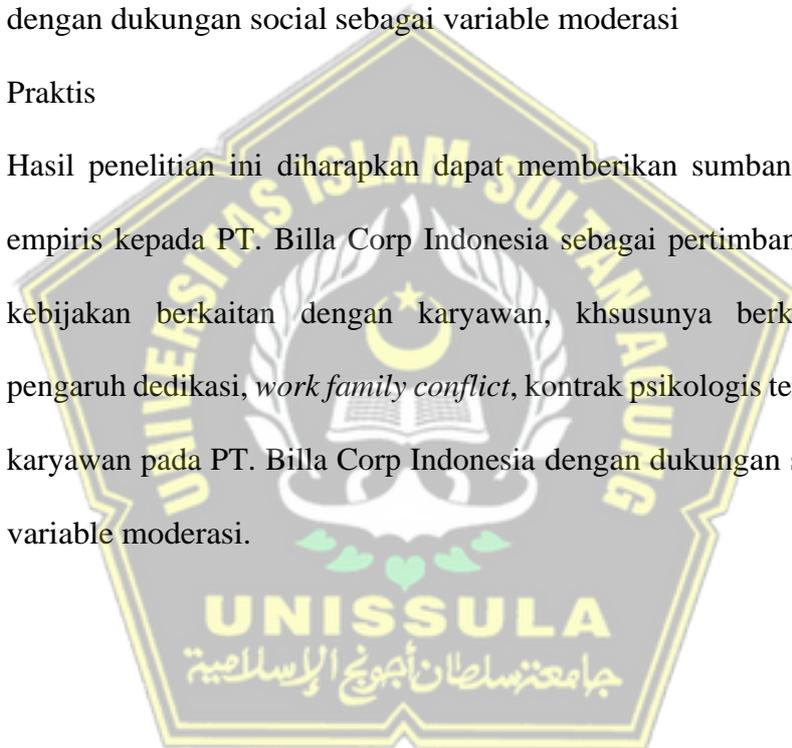
1.4 Manfaat

1. Teoritis

Bagi ilmu pengetahuan khususnya kepada perilaku organisasi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan keilmuan berupa temuan empiris mengenai persepsi tentang pengaruh dedikasi, *work family conflict*, kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan pada PT. Billa Corp Indonesia dengan dukungan social sebagai variable moderasi

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi empiris kepada PT. Billa Corp Indonesia sebagai pertimbangan membuat kebijakan berkaitan dengan karyawan, khususnya berkaitan tentang pengaruh dedikasi, *work family conflict*, kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan pada PT. Billa Corp Indonesia dengan dukungan social sebagai variable moderasi.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja menurut Wibowo diartikan sebagai hasil yang dicapai dari pekerjaan yang dikerjakan (Rohmah et al., 2022). Sedangkan menurut Moeheriono, kinerja yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian dari pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, serta misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis dari organisasi (Sulistyowati et al. 2021).

Faktor yang paling berkaitan dengan kemajuan organisasi yakni kinerja pegawai, karena melalui kinerja pegawai maka sebuah perusahaan dapat terus berlanjut untuk beroperasi. Saat kinerja pegawai mengalami penurunan yang sangat drastis maka bisa saja berimbas kepada kondisi perusahaan yang tentunya mengalami perubahan dari posisi yang menguntungkan menjadi rugi. *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Prestasi kerja karyawan telah didefinisikan sebagai kinerja dalam hal kuantitas dan kualitas yang diharapkan dari setiap karyawan. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk pekerjaan meliputi kuantitas dari

hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Mathis et al., (2006). Dalam hal ini kriteria pekerjaan adalah faktor paling penting yang dilakukan orang dalam pekerjaan mereka karena berkaitan dengan apa yang diberikan organisasi untuk dilakukan oleh karyawan. (Purba, et al., 2021). Dari definisi-definisi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pada hakikatnya mempunyai pengertian yang sama. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode waktu tertentu dalam suatu organisasi yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

2.2 Dedikasi

Schaufeli, et al, (2012) berpendapat bahwa dedikasi adalah keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Dedikasi menggambarkan semangat karyawan dalam bekerja dan bangga atas pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempat mereka bekerja serta inspirasi dan tantangan yang dirasakan karyawan. Karyawan yang memiliki skor dedikasi tinggi sangat antusias dan bangga dengan pekerjaannya dan perusahaan. Mereka menganggap jika pekerjaan mereka sebagai tantangan yang menginspirasi mereka untuk melakukan yang terbaik sehingga akan mengangkat kinerja karyawan di perusahaan. Sedangkan karyawan yang memiliki skor dedikasi rendah berarti tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik karena tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

Dedikasi didefinisikan sebagai sikap seseorang yang stabil secara emosional dan positif terhadap pekerjaan dengan tujuan mencapai hasil yang

signifikan secara pribadi (tuntutan profesional dan identitas) (Sadovaya et al., 2016). Sedangkan menurut (Maisyuri et al., 2021), Dedikasi kerja mengacu pada perilaku disiplin seseorang dalam bekerja yang meliputi kepatuhan dalam mengikuti aturan, bekerja keras, memiliki ketahanan dalam melaksanakan tugas dan mampu berinisiatif dalam memecahkan masalah.

Dedikasi dapat diukur dengan menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang meliputi: sangat terlibat dalam pekerjaan, merasa penting dan bermakna, antusias, menginspirasi, bangga dan menyukai tantangan (Schaufeli, et al., 2012)

Tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi karyawan untuk berprestasi baik didasarkan pada dedikasi kerja yang dapat mendorong karyawan untuk bertindak dengan sengaja dalam mempromosikan kepentingan organisasi. Di sisi lain, karyawan yang berdedikasi lebih memahami dan mendukung nilai-nilai perusahaan dan cenderung berusaha lebih keras dalam melindungi citra perusahaan. Dengan demikian, karyawan yang berdedikasi merupakan aset bagi perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Roseline, et al. 2019). Mirawati, (2016); Roseline, (2019); State, (2020); Maisyuri et al., (2021) bahwa dedikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis penelitian :

H1. Dedikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3 Konflik Keluarga-pekerjaan

Konflik di lingkungan kerja dan keluarga cenderung searah,

menyelidiki bagaimana pekerjaan mempengaruhi keluarga, sementara hari ini, konflik ini dilaporkan menjadi dua arah (Rothbard, 2001; Mäkelä, L. and Suutari, 2011), yang artinya tidak hanya pekerjaan yang tumpah ruah berdampak pada masalah keluarga, tetapi urusan keluarga juga bisa meluas ke ranah pekerjaan. Kedua konsep tersebut adalah cukup berbeda dalam sifat dan ruang lingkup untuk menjamin pemeriksaan independen (Mesmer, et al., 2005). *Work family conflict* diidentifikasi sebagai bentrokan antara peran yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga yang dapat mengurangi kinerja karyawan (Soomro, et al., 2018)

Sebuah meta-analisis oleh (Soomro, Breitenecker and Shah, 2018) menemukan bahwa konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga berbeda karena mereka memiliki antecedent dan sikap yang unik (misalnya, demografi, pekerjaan, dan variabel yang tidak berhubungan dengan pekerjaan). Temuan penelitian sampai saat ini telah mendukung kekhasan kedua konsep tersebut (Byron, 2005; Mesmer-et al., 2005). Oleh karena itu, sebagian besar penelitian baru tentang topik ini mengkaji dan mempertimbangkan kedua arah konflik (Soomro, et al., 2018)

Sejumlah penelitian menyimpulkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan memiliki hasil negatif untuk kesehatan emosional, kesejahteraan fisik, dan kepuasan hidup (Schieman, et al., 2003; Mäkelä, et al., 2011; Mohsin, et al., 2012; Soomro, et al., 2018; Bataineh, 2019; Masita *et al.*, 2019; Sulistyowati et al., 2021; Amran *et al.*, 2022). Oleh karena itu, keluarga konflik kerja dapat menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan (Mohsin, et al., 2012).

Misalnya, masalah keluarga karyawan tumpah ruah ke dalam dunia kerja dapat menyebabkan karyawan tersebut membuang waktu di tempat kerja dan mengurangi konsentrasi pada pekerjaan. Akibatnya, dia harus menyalurkan kembali jadwalnya untuk memenuhi tuntutan keluarga dan pekerjaan yang berlawanan.

Masalah lain adalah gangguan psikologis, yang didefinisikan sebagai transfer suasana hati yang dihasilkan pekerjaan ke domain keluarga. Gangguan psikologis mempengaruhi suasana hati dan tingkat energi pekerja di rumah, dan dapat mengakibatkan konflik peran yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Soomro et al., (2018) mencirikan limpahan masalah rumah ke tempat kerja sebagai gangguan yang mengganggu tuntutan objektif dan pemikiran tentang masalah keluarga yang menyebabkan stres untuk pekerja. Oleh karena itu hipotesis :

H2 : Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

2.4 Kontrak Psikologis

Beberapa penelitian terdahulu telah meneliti pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan. Wu & Chen, (2015) melalui penelitiannya menyatakan bahwa pemenuhan kontrak psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Conway, et al., (2012) mengungkapkan bahwa pemenuhan kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahman et al., (2017) memberikan hasil bahwa kontrak psikologis relasional memberikan dampak

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bal, et al, (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara pelanggaran kontrak psikologis dengan kinerja karyawan. Zhao et al., (2007) menyatakan bahwa pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontrak psikologi diukur menggunakan indikator menurut (Liao and Chen, 2018) :

- Kontrak waktu kerja
- komitmen terhadap perusahaan
- Loyalitas pada perusahaan
- Ketentuan jam kerja
- Penyelesaian pekerjaan
- Tujuan bekerja

Dari penelitian-penelitian yang sudah ada dapat diambil kesimpulan bahwa kontrak psikologis yang terpenuhi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis lebih lanjut memberikan hasil bahwa kontrak psikologis berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa harapan-harapan dan janji-janji yang timbul antara karyawan dengan atasannya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika harapan atau janji terpenuhi atau terlaksana, maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, jika janji atau harapan karyawan tidak terealisasi, maka kinerja karyawan akan menurun. Berdasarkan hasil analisis tersebut, penulis dapat menarik dugaan

sementara mengenai pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5 Dukungan Sosial

Konsep dukungan sosial dapat dibedakan berdasarkan bentuk dan sumber dukungan tersebut (Dunseath, et al., 1995). Berdasarkan bentuk dukungan sosial terdiri dari dukungan emosional. Dukungan emosional yaitu perilaku memberi bantuan dalam bentuk sikap memberi perhatian, mendengarkan dan simpati terhadap orang lain. Dukungan sosial ini tampak pada sikap menghargai, percaya, peduli dan tanggap terhadap individu yang didukungnya. Dukungan ini yang paling sering muncul pada interaksi sosial antar individu dukungan instrumental. Dukungan instrumental merupakan bantuan nyata dalam bentuk merespon kebutuhan yang khusus seperti pelayanan barang dan bantuan finansial dukungan informasi. Dukungan ini berupa saran, nasehat atau berupa feedback yang individu yang didukungnya dukungan penilaian. Yaitu dukungan berupa penilaian yang berisi penghargaan yang positif, dorongan maju atau persetujuan terhadap gagasan pada individu yang lainnya.

Hubungan yang karyawan jalini dengan orang-orang di luar lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Maisyuri et al., (2021), dedikasi kerja mengacu pada perilaku disiplin seseorang dalam bekerja yang meliputi kepatuhan dalam mengikuti aturan, bekerja keras, memiliki ketahanan dalam melaksanakan tugas dan mampu berinisiatif dalam memecahkan masalah. Tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi sangat dipengaruhi

oleh kinerja dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi karyawan untuk berprestasi baik didasarkan pada dedikasi kerja yang dapat mendorong karyawan untuk bertindak dengan sengaja dalam mempromosikan kepentingan organisasi. Di sisi lain, karyawan yang berdedikasi lebih memahami dan mendukung nilai-nilai perusahaan dan cenderung berusaha lebih keras dalam melindungi citra perusahaan. Dengan demikian, karyawan yang berdedikasi merupakan aset bagi perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Roseline, et al. 2019) Sehingga hipotesis:

H4 : Dukungan sosial memoderasi hubungan antara dedikasi dan kinerja karyawan

Dukungan sosial merupakan sumber daya berharga karena memberikan dukungan psikologis, umpan balik, bantuan dan motivasi untuk para karyawan. Dukungan sosial merupakan sebuah dukungan yang dapat membantu membangun kondisi kerja karyawan menjadi lebih baik. Dukungan sosial merujuk pada kepedulian, harga diri, kenyamanan, atau segala bentuk bantuan lainnya yang diterima orang lain atau kelompok. Dukungan sosial memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja karyawan dan mengurangi konflik keluarga-pekerjaan yang dialami oleh karyawan. Sehingga hipotesis sebagai berikut :

H5 : Dukungan Sosial memoderasi hubungan antara konflik keluarga-pekerjaan dan kinerja karyawan

Pada penelitian Caesar, (2013) menyatakan bahwa variabel kontrak

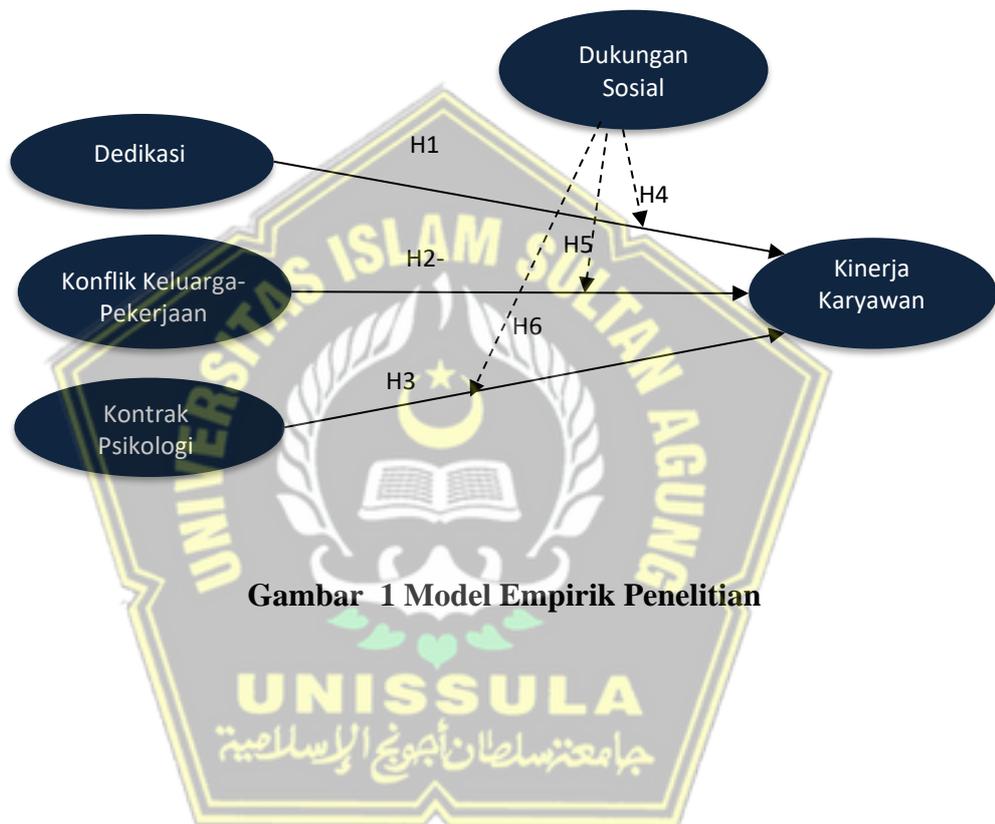
psikologis memengaruhi variabel kinerja karyawan. Kontrak psikologis mengacu kepada imbal jasa sebagai balasan dari kontribusi kewajiban yang telah dilakukan, menetapkan syarat keterlibatan psikologis masing-masing karyawan sengan suatu sistem, dimana karyawan setuju mencurahkan tenaga dan loyalitasnya dalam kadar tertentu, tetapi sebaliknya mereka menuntut lebih dari sekedar imbalan ekonomi. Dukungan sosial merupakan sumber daya berharga karena memberikan dukungan psikologis, umpan balik, bantuan dan motivasi untuk para karyawan. Dukungan sosial merupakan sebuah dukungan yang dapat membantu membangun kondisi kerja karyawan menjadi lebih baik. Keseimbangan antara upaya mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi memengaruhi perilaku kerja karyawan dan kinerja individu secara khusus dan kinerja organisasi secara umum Darmawan, (2013) ketika dukungan social kuat. Hal ini berarti apa yang diperintahkan kepada karyawan oleh pihak organisasi disesuaikan dengan apa yang akan diterima pekerja atau karyawan. Sehingga pada penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H6 : Dukungan Sosial memoderasi hubungan antara kontrak psikologi dan kinerja karyawan

2.6 Model Empirik

Diindikasikan bahwa masalah kecenderungan dedikasi, (Roseline, 2019) *work family conflict* dan kontrak psikologi yang dialami karyawan pada perusahaan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal sehingga dibutuhkan variabel moderasi dukungan social yang bisa berperan mendukung menjadi optimalnya karyawan perusahaan. (Rasminingsih,et al., 2021)

mengungkapkan, bahwa dukungan sosial bisa menjadi aktor pelega yang mengurangi efek negatif dari pekerjaan yang sangat menegangkan atau dapat membendung dampak beban kerja yang berlebihan. Dukungan sosial bisa berupa hubungan kolega dengan rekan kerja atau atasan, keluarga, teman dekat maupun lingkungan sekitar. Maka model empirik penelitian ini adalah:



Gambar 1 Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif. Sugiyono, (2018) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Pendekatan ini juga dihubungkan dengan variabel penelitian yang memfokuskan pada masalah-masalah terkini dan fenomena yang sedang terjadi pada saat sekarang dengan bentuk hasil penelitian berupa angka-angka yang memiliki makna

3.2 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber untuk keperluan khusus. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Data primer diperoleh dari responden yaitu karyawan PT. Billa Corp Indonesia. Data primer yang dalam penelitian ini adalah tanggapan responden kuesioner variabel dedikasi, *work family conflict*, kontrak psikologi, dukungan sosial dan kinerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2018). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, data atau informasi dari PT. Billa Corp Indonesia serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Dalam menjawab pertanyaan penelitian ini menggunakan skor skala *likert*, menggunakan skala dari sangat setuju dengan skor 5, setuju skor 4, netral skor 3, tidak setuju skor 2 dan sangat tidak setuju dengan skor 1

3.4 Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Table 3 Penelitian, Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kinerja (Y)	Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. (Purba, et al, 2021)	Mangkunegara, (2017) mengemukakan indikator kinerja karyawan, yaitu : <ul style="list-style-type: none">• Kualitas,• Kuantitas• Ketepatan Waktu• Efektifitas• Kemandirian
2	Dedikasi (X1)	Dedikasi adalah semangat karyawan dalam bekerja dan bangga atas pekerjaan	<ul style="list-style-type: none">• sangat terlibat dalam pekerjaan,• merasa penting dan

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
		yang dilakukan dan perusahaan tempat mereka bekerja serta inspirasi dan tantangan yang dirasakan karyawan (Schaufeli, et al., 2012)	bermakna, <ul style="list-style-type: none"> • antusias, • menginspirasi, • bangga • menyukai tantangan (Schaufeli, et al., 2012)
3	<i>Work family conflict</i> (X2)	<i>Work family conflict</i> diidentifikasi sebagai bentrokan antara peran yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga yang dapat mengurangi kinerja karyawan ((Ria, 2020)	Yanah Rita, (2020): <ul style="list-style-type: none"> • Tekanan kerja • Banyaknya tuntutan tugas • Sibuk dengan pekerjaan • Kurangnya kebersamaan keluarga • Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga
4	Kontrak psikologis (X3)	Kontrak psikologis adalah keyakinan individu yang terbentuk oleh organisasi, mengenai ketentuan sebuah perjanjian pertukaran antara karyawan dengan organisasi. (Yonatan et al., 2018)	Kontrak psikologi diukur menggunakan indikator <ul style="list-style-type: none"> • Kontribusi karyawan kepada perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan. • Pemberian insentif dari perusahaan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawannya. • Kesempatan untuk pengembangan diri karyawan. • Kenyamanan dilingkungan kerja. • Pekerjaan yang menantang. (Latifah, 2020)
5	Dukungan Sosial (M)	Dukungan sosial dapat diartikan dengan kenyamanan, kepedulian, penghargaan, serta bantuan yang tersedia dari seseorang untuk orang atau kelompok lain Susilaningrum et al., 2023).	Menurut Susilaningrum et al., (2023) : <ul style="list-style-type: none"> ○ Dukungan Emosional ○ Dukungan Instrumental ○ Dukungan Informasional ○ Dukungan Kebersamaan

3.5 Populasi dan sampel

1. Populasi

Sugiyono, (2018) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi tidak sekedar jumlah yang ada pada obyek atau Subyek yang dipelajari, tetapi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Billa Corp Indonesia dengan jumlah 88 karyawan.

2. Sampel

Sugiyono, (2018) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi, sampel yang diambil harus bersifat representatif atau mewakili populasi. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi yang dijadikan sebagai perwakilan populasi (Ferdinand, 2016). Untuk menentukan jumlah sampel dari penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu semua jumlah populasi menjadi jumlah sampel, sehingga jumlah sampel 88 responden.

3.6 Teknik Analisis

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square (PLS)* menggunakan *software SmartPLS* versi 3. *PLS* adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modeling (SEM)* yang dalam hal ini lebih

dibandingkan dengan teknik-teknik *SEM* lainnya. *SEM* memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. (Ghozali, 2016).

3.6.1 Uji Kelayakan Instrumen (Outer Model)

Model pengukuran pada Analisis *SmartPLS* ini berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan suatu kebenaran dari pernyataan kuesioner. Validitas dalam pengujiannya terdiri dari uji validitas konvergen dan nilai AVE. Uji validitas konvergen dapat dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* dengan ketentuan harus lebih besar dari nilai kritis 0,7. Sementara nilai AVE menunjukkan kemampuan variabel dalam menjelaskan varians yang berasal dari indikatornya dengan ketentuan lebih besar dari nilai kritis yaitu sebesar 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan kemampuan kuesioner dalam stabilitas data yang diperoleh. Reliabilitas dalam pengujiannya terdiri dari reliabilitas komposit dengan nilai kritis sebesar 0,8 dan nilai *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan nilai kritis sebesar 0,7 (Santosa, 2018).

3.6.2 Model Struktural (Inner Model)

Model struktural pada analisis *SmartPLS* berfungsi menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan variabel laten lainnya. Model struktural terdiri dari tiga pengukuran yaitu mengukur nilai koefisien β (mengetahui arah hubungan), uji t (mengetahui kemaknaan hubungan) dan nilai koefisien determinasi (R^2) mengetahui nilai penjelasan variabel respon (Santosa, 2018).

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis *full model structural equation modeling (SEM)* dengan *smartPLS*. Dalam *full model structural equation modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2016). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel atau nilai p value dibawah 0,05 maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Penelitian ini berorientasi pada obyek responden yakni karyawan PT. Billa Corp Indonesia dengan jumlah 88 karyawan, dengan karakteristik adalah :

a. Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Table 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	62	70%
2	Perempuan	26	30%
Jumlah		88	100%

Tabel 4 di atas menunjukkan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 30% dan yang berjenis kelamin laki-laki 70%, dengan demikian responden penelitian ini dominan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 70%.

b. Karakter Responden Berdasarkan Usia

Table 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia (tahun)	Jumlah	Prosentase
1	< 20	0	0%
2	20 - 30	17	19%
3	31 - 40	49	56%
4	41 - 50	20	23%
5	>50	2	2%
Jumlah		88	100%

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan jumlah responden paling banyak adalah karyawan yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 56%, disusul karyawan yang berusia di atas 41-50 tahun 23% Maka disimpulkan responden penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 31-40

tahun sebanyak 56%.

c. **Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Table 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SLTA	67	76%
2	Diploma	15	17%
3	Sarjana	6	7%
4	Pasca Sarjana	0	0%
Jumlah		88	100%

Berdasarkan pada table 5 di atas, terlihat bahwa pendidikan terakhir paling banyak SLTA dengan jumlah 76% disusul pendidikan diploma sebanyak 17%, sehingga responden didominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir SLTA sebanyak 76%.

d. **Karakter Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Table 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Tahun)	Jumlah	Prosentase
1	< 5	56	64%
2	6 - 10	24	27%
3	11 - 15	5	6%
4	16 -20	3	3%
5	> 20	0	0%
Jumlah		98	100%

Berdasarkan pada table 6 di atas bahwa masa kerja yang paling banyak pada masa kerja dibawah 5 tahun yaitu 64%, disusul 6 -10 tahun 27% sehingga responden penelitian didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya dibawah 5 tahun sebanyak 64%.

4.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui deskriptif terhadap

masing-masing variabel. Penilaian responden ini didasarkan pada kriteria skor penilaian terendah adalah: 1 dan Skor penilaian tertinggi adalah: 5

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel sebagai berikut: 1. 1,00 – 1,80 = Sangat Rendah, 2. 1,81 – 2,60 = Rendah, 3. 2,61 – 3,40 = Sedang, 4. 3,41 – 4,20 = Tinggi dan 5. 4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi (Husein Umar, 2013)

4.2.1 Deskriptif Variabel Dedikasi

Table 8 Deskriptif Variabel Dedikasi

Kode	Item Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
DD1	Saya sangat terlibat pekerjaan saat ini	3.750	Tinggi
DD2	Saya merasa bagian penting dan berarti dalam perusahaan	3.807	Tinggi
DD3	Saya sangat antusias dalam bekerja	3.773	Tinggi
DD4	Saya selalu menginspirasi rekan kerja dalam perusahaan	3.750	Tinggi
DD5	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saat ini	3.830	Tinggi
DD6	Saya menyukai tantangan dalam pekerjaan yang saat ini	3.795	Tinggi
Rata-rata total		3.784	Tinggi

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan rata-rata jawaban responden tinggi terhadap variabel dedikasi melalui item terlibat pekerjaan saat ini, merasa bagian penting dan berarti dalam perusahaan, sangat antusias dalam bekerja, menginspirasi rekan kerja dalam perusahaan, merasa bangga dengan pekerjaan saat ini dan menyukai tantangan dalam pekerjaan saat ini. Jawaban dengan skor tertinggi adalah pada item merasa bangga dengan pekerjaan saat ini

4.2.2 Deskriptif Variabel *Work Family Conflict*

Table 9 Deskriptif Variabel *Work Family Conflict*

Kode	Item Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
WFC1	Tuntutan pekerjaan saya mengganggu kehidupan rumah dan keluarga saya	3.807	Tinggi
WFC2	Banyaknya tuntutan tugas membuat saya sulit memenuhi tanggung jawab keluarga	3.761	Tinggi
WFC3	Kesibukan pekerjaan membuat sulit membagi waktu pekerjaan dan keluarga	3.830	Tinggi
WFC4	Kesibukan dalam pekerjaan mempengaruhi dan mengganggu keharmonisan keluarga	3.773	Tinggi
WFC5	Saya merasakan konflik anatar komitmen terhadap perusahaan dan tanggung jawab pada keluarga.	3.682	Tinggi
Rata-rata total		3.771	Tinggi

Berdasarkan tabel 9 di atas menunjukkan rata-rata jawaban responden tinggi terhadap variabel *work family conflict* melalui item tuntutan pekerjaan saya mengganggu kehidupan rumah dan keluarga, banyaknya tuntutan tugas membuat saya sulit memenuhi tanggung jawab keluarga, kesibukan pekerjaan membuat merasa sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, kesibukan dalam pekerjaan mempengaruhi dan mengganggu keharmonisan keluarga dan merasakan konflik anatar komitmen terhadap perusahaan dan tanggung jawab pada keluarga. Jawaban dengan skor tertinggi pada item kesibukan pekerjaan membuat sulit membagi waktu pekerjaan dan keluarga.

4.2.3 Deskriptif Variabel Kontrak Psikologis

Table 10 Deskriptif Variabel Kontrak Psikologis

Kode	Item Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
KP1	Saya bekerja hanya pada jam-jam yang ditetapkan dalam kontrak saya dan tidak lebih.	3.761	Tinggi
KP2	Komitmen saya terhadap perusahaan saya ditentukan oleh kontrak saya.	3.773	Tinggi
KP3	Kesetiaan saya kepada perusahaan saya bersifat kontrak khusus	3.818	Tinggi

Kode	Item Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
KP4	Saya lebih suka bekerja dengan jam kerja yang ditentukan secara ketat	3.795	Tinggi
KP5	Saya hanya melakukan apa yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan	3.773	Tinggi
KP6	Saya bekerja untuk mencapai tujuan jangka pendek dari pekerjaan saya	3.784	Tinggi
Rata-rata total		3.784	Tinggi

Berdasarkan data pada table 10, di atas menunjukkan rata-rata jawaban responden tinggi terhadap variabel kontrak psikologis melalui item bekerja hanya pada jam-jam yang ditetapkan dalam kontrak saya dan tidak lebih, komitmen saya terhadap perusahaan saya ditentukan oleh kontrak saya, kesetiaan saya kepada perusahaan saya bersifat kontrak khusus, lebih suka bekerja dengan jam kerja yang ditentukan secara ketat, melakukan apa yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan bekerja untuk mencapai tujuan jangka pendek dari pekerjaan. Jawaban dengan skor tertinggi pada item kesetiaan saya kepada perusahaan saya bersifat kontrak khusus.

4.2.4 Deskriptif Variabel Dukungan Sosial

Table 11 Deskriptif Variabel Dukungan Sosial

Kode	Item Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
DS1	Saya mendapatkan dorongan semangat dari keluarga ketika menghadapi masalah	3.807	Tinggi
DS2	Teman bersedia membantu meminjamkan sarana perlatant kerja saat membutuhkan alat bantu kerja	3.818	Tinggi
DS3	Orang tua membantu memberikan solusi terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi	3.864	Tinggi
DS4	Saya dan teman saling memotivasi ketika memperoleh prestasi	3.795	Tinggi
Rata-rata total		3.821	Tinggi

Dari tabel 11 di atas menunjukkan rata-rata jawaban responden tinggi terhadap variabel dukungan sosial, melalui item mendapatkan dorongan semangat dari keluarga ketika menghadapi masalah pekerjaan, teman

bersedia membantu meminjamkan sarana perlatant kerja saat membutuhkan alat bantu kerja, orang tua membantu memberikan solusi terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi dan saling memotivasi ketika memperoleh prestasi. Jawaban dengan skor tertinggi pada item orang tua membantu memberikan solusi terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi.

4.2.5 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

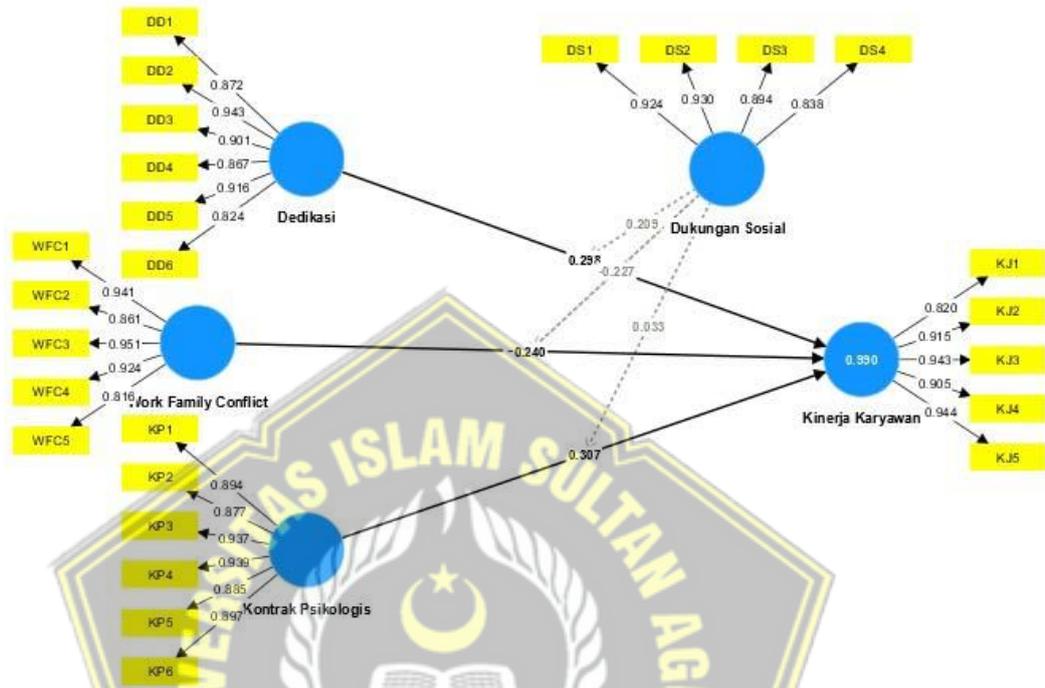
Table 12 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Kode	Item Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
KJ1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan	3.682	Tinggi
KJ2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	3.795	Tinggi
KJ3	Saya selalu datang dan pulang tetap sesuai dengan jam kerja perusahaan, kecuali lembur	3.795	Tinggi
KJ4	Saya selaalu menggunakan waktu dengan efektif & efisien dalam bekerja	3.807	Tinggi
KJ5	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan	3.830	Tinggi
Rata-rata total		3.782	Tinggi

Dari tabel 11 di atas menunjukkan rata-rata jawaban responden tinggi terhadap variabel kinerja karyawan, melalui item menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. selalu datang dan pulang tetap sesuai dengan jam kerja perusahaan, kecuali karena lembur, selaalu menggunakan waktu dengan efektif & efisien dalam bekerja dan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan Jawaban dengan skor tertinggi pada item mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan

4.3 Uji Kelayakan Model (*Outer Model*)

4.3.1 Output Outer Model



Gambar 2 Outer Model

4.3.2 Validitas Instrumen

Pengujian validitas diterapkan pada semua item pertanyaan di setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas mencakup *convergent validity*, dan *discriminant validity*.

a. Uji Validitas Konvergen dan Nilai AVE

Table 13 Uji Validitas Konvergen dan Nilai AVE

Variabel	Item Butir	Nilai <i>Outer Loading</i>	Nilai AVE
Dedikasi (X)	DD1	0,871	0,789
	DD2	0,943	
	DD3	0,901	
	DD4	0,868	
	DD5	0,916	
	DD6	0,824	
Work Family Conflict (X2)	WFC1	0,941	0,810
	WFC2	0,861	
	WFC3	0,952	

Variabel	Item Butir	Nilai <i>Outer Loading</i>	Nilai AVE
	WFC4	0,924	
	WFC5	0,815	
Kontrak Psikologis (X3)	KP1	0,894	0,819
	KP2	0,876	
	KP3	0,937	
	KP4	0,939	
	KP5	0,884	
	KP6	0,897	
Dukungan Sosial (M)	DS1	0,924	0,805
	DS2	0,930	
	DS3	0,890	
	DS4	0,837	
Kinerja Karyawan (Y)	KJ1	0,820	0,822
	KJ2	0,915	
	KJ3	0,943	
	KJ4	0,905	
	KJ5	0,944	

Berdasarkan tabel 12 di atas nilai AVE dan nilai *outer loading* dari variabel penelitian ini, diperoleh bahwa nilai AVE variabel dedikasi, work family conflict, kontrak psikologis, dukungan sosial, dan kinerja karyawan besarnya di atas 0,5 dan nilai *outer loading* semua besarnya di atas 0,7. Maka dapat dinyatakan semua variabel valid.

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Variabel dikatakan valid secara diskriminan yakni dengan membandingkan nilai AVE dengan nilai FL (*Fornell-Larcker Criterion*).

Nilai FL harus lebih besar dari nilai AVE.

Table 14 Fornell-Larcker Criterion

No	Kode Variabel	Nilai FL	Nilai AVE
1	Dedikasi (X1)	0,888	0,789
2	<i>Work Family Conflict</i> (X2)	0,900	0,810
3	Kontrak Psikologis (X3)	0,905	0,819
4	Dukungan Sosial (M)	0,897	0,805
5	Kinerja Karyawan (Y)	0,907	0,822

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Dari tabel 13 di atas menunjukkan nilai FL dari variabel dedikasi, work family conflict, kontrak psikologis, dukungan sosial, dan kinerja karyawan lebih besar dibandingkan dengan nilai AVE nya. Maka dapat dinyatakan bahwa dedikasi, work family conflict, kontrak psikologis, dukungan sosial, dan kinerja karyawan valid secara diskriminan.

4.3.3 Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui *Cornbach's Alpha* dan *Composite reliability*, variabel dikatakan reliabel ketika memiliki *Cornbach's Alpha* nilainya $\geq 0,7$ dan *Composite reliability* $\geq 0,8$ (Sekaran, 2014)

Table 15 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Ket
1	Dedikasi (X1)	0,946	0,957	Reliabel
2	<i>Work Family Conflict</i> (X2)	0,941	0,955	Reliabel
3	Kontrak Psikologis (X3)	0,956	0,964	Reliabel
4	Dukungan Sosial (M)	0,919	0,943	Reliabel
5	Kinerja Karyawan (Y)	0,945	0,958	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas bahwa variabel dedikasi, work family conflict, kontrak psikologis, dukungan sosial, dan kinerja karyawan dengan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7 dan *Composite Reliability* nilainya di atas 0,8 maka bisa dinyatakan bahwa variabel dedikasi, work family conflict, kontrak psikologis, dukungan sosial, dan kinerja karyawan reliabel

4.3.4 Q² Predictive relevance

Nilai Q² *predictive relevance* 0,02, 0,15 dan 0,35 menunjukkan bahwa model lemah, moderat dan kuat. Nilai Q² > 0 menunjukkan bahwa model memiliki

predictive relevance, sedangkan $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Table 16 Q-Square Predictive Relevance

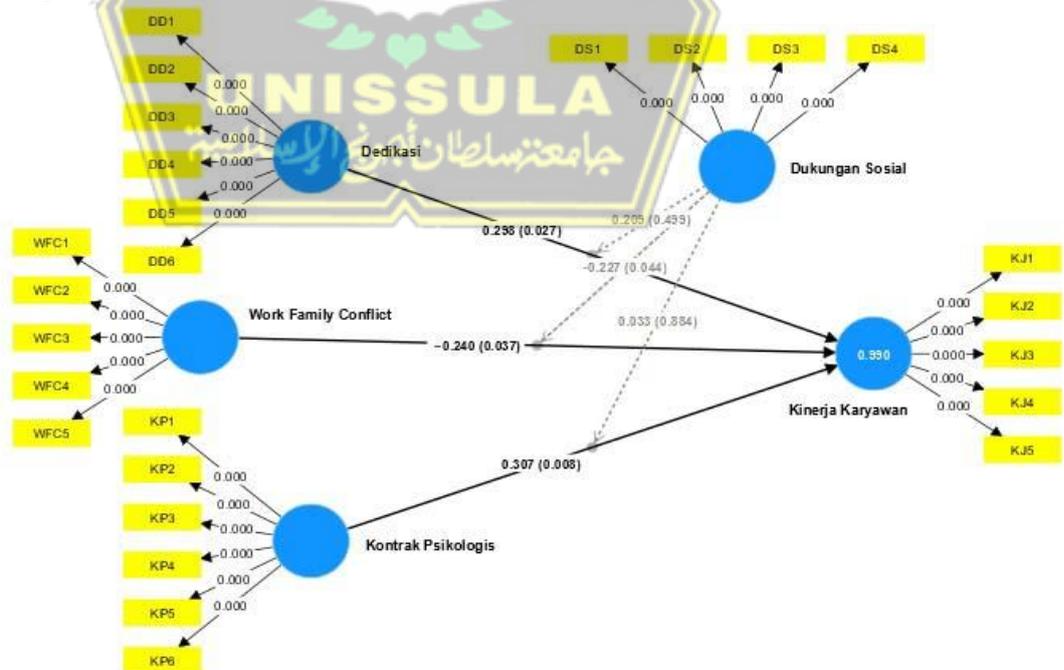
No	Variabel	SSO	SSE	Q^2 (1-SSE/SSO)
1	Dedikasi (X1)	528.000	161.871	0,693
2	Work Family Conflict (X2)	440.000	130.266	0,704
3	Kontrak Psikologis (X3)	528.000	140.723	0,733
4	Dukungan Sosial (M)	352.000	121.855	0,650
5	Kinerja Karyawan (Y)	440.000	124.428	0,717

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 16 di atas menunjukkan bahwa variabel dedikasi, work family conflict, kontrak psikologis, dukungan sosial, dan kinerja karyawan nilai *Q square* besarnya di atas 0,35 maka dapat dinyatakan bahwa model kuat untuk memprediksi.

4.4 Perhitungan *Inner Model*

4.4.1 Output *Inner Model*



Gambar 3 Inner Model

4.4.2 Perhitungan Pengaruh Langsung

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar variabel, t-statistik dan p-values. Dalam metode *bootstrapping*, hipotesis diterima jika nilai signifikansi *t-values* lebih besar dari 1,96 dan atau nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak begitu pula sebaliknya.

Table 17 Analisis Pengaruh Langsung

Hipt.	Hubungan Variabel	Koef. β	<i>T Stat.</i>	<i>P Values</i>	Ket.
H1	Dedikasi => Kinerja Karyawan	0,298	2,209	0,027	Diterima
H2	Work Family Conflict => Kinerja Karyawan	-0,240	2,087	0,037	Diterima
H3	Kontrak Psikologis => Kinerja Karyawan	0,307	2,659	0,008	Diterima
H4	Dukungan Sosial X Dedikasi => Kinerja Karyawan	0,209	0,676	0,499	Ditolak
H5	Dukungan Sosial X <i>Work Family Conflict</i> => Kinerja Karyawan	-0,227	2,013	0,044	Diterima
H6	Dukungan Sosial X Kontrak Psikologis => Kinerja Karyawan	0,033	0,146	0,884	Ditolak

Sumber: *Output Inner Model*

Berdasarkan data pada tabel 17 di atas, maka status hipotesisnya sebagai berikut:

- H1. Pengaruh dedikasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien β sebesar 0,298 (nilai positif) dan nilai t statistic 2,209 nilai probabilitas (ρ Value) sebesar 0,027 (hipotesis diterima). Hal ini bermakna terdapat pengaruh positif signifikan dedikasi terhadap kinerja karyawan
- H2. Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien β sebesar -0,240 (nilai negatif) dan nilai t statistic 2,087 nilai probabilitas (ρ Value) sebesar 0,037 (hipotesis diterima). Hal ini bermakna terdapat pengaruh negatif signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

- H3. Pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien β sebesar 0,307 (nilai positif) dan nilai t statistic 2,659 nilai probabilitas (ρ Value) sebesar 0,008 (hipotesis diterima). Hal ini bermakna terdapat pengaruh positif signifikan kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan.
- H4. Pengaruh dedikasi terhadap kinerja karyawan dengan moderasi dukungan sosial memiliki nilai koefisien β sebesar 0,209 (nilai positif) dan nilai t statistic 0,676 < 1,96 nilai probabilitas (ρ Value) sebesar 0,499 > 0,05 (hipotesis ditolak). Hal ini bermakna dukungan sosial tidak mendukung pengaruh positif signifikan dedikasi terhadap kinerja karyawan
- H5. Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan moderasi dukungan sosial memiliki nilai koefisien β sebesar -0,227 (nilai negatif) dan nilai t statistic 2,013 > 1,96 nilai probabilitas (ρ Value) sebesar 0,044 < 0,05 (hipotesis diterima). Hal ini bermakna dukungan sosial memperlemah pengaruh negatif *work family conflict* terhadap kinerja karyawan
- H6. Pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan dengan moderasi dukungan sosial memiliki nilai koefisien β sebesar 0,033 (nilai positif) dan nilai t statistic 0,146 < 1,96 nilai probabilitas (ρ Value) sebesar 0,884 > 0,05 (hipotesis ditolak). Hal ini bermakna dukungan sosial tidak mendukung pengaruh positif signifikan kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan

4.4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui besarnya nilai penjelas dari variabel respon atau variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat ditunjukkan melalui nilai *R Square* dan nilai *Adjusted R Square*. Nilai koefisien determinasi adalah :

Table 18 Koefisien Determinasi

No	Item	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
2	Kinerja karyawan	0,990	0,989

Sumber: Nilai Koefisien Determinasi

Dari hasil pada table 19 di atas menunjukkan bahwa nilai *R square* kinerja karyawan sebesar 0,990 atau 99% artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh dedikasi, work family, kontrak psikologis dan dukungan sosial sebesar 99% selebihnya yang 1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji penelitian ini.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Dedikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan dedikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ketika dedikasi karyawan meningkat maka akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan. Pengaruh yang positif dedikasi terhadap kinerja karyawan, disebabkan oleh dedikasi yang tinggi dari karyawan melalui aspek terlibat pekerjaan saat ini, merasa bagian penting dan berarti dalam perusahaan, sangat antusias dalam bekerja, menginspirasi rekan kerja dalam perusahaan, merasa bangga dengan pekerjaan saat ini dan menyukai tantangan dalam pekerjaan saat ini berdampak

langsung pada meningkatnya kinerja karyawan diperusahaan seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. selalu datang dan pulang tetap sesuai dengan jam kerja perusahaan, kecuali karena lembur, selalu menggunakan waktu dengan efektif & efisien dalam bekerja dan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan. Karyawan yang berdedikasi merupakan aset bagi perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Roseline, et al. 2019).

Temuan ini mendukung hasil kajian dilakukan oleh Mirawati, (2016); Roseline, (2019) Maisyuri et al., (2021) menunjukkan bahwa dedikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4.4.2 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan *wrok family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ketika *wrok family conflict* karyawan meningkat maka akan berpengaruh secara langsung pada menurunnya kinerja karyawan. Pengaruh yang negatif *wrok family conflict* terhadap kinerja karyawan, disebabkan oleh kondisi *wrok family conflict* yang tinggi dari karyawan yang ditunjukkan seperti tuntutan pekerjaan saya mengganggu kehidupan rumah dan keluarga, banyaknya tuntutan tugas membuat saya sulit memenuhi tanggung jawab keluarga, kesibukan pekerjaan membuat merasa sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, kesibukan dalam pekerjaan mempengaruhi dan mengganggu keharmonisan keluarga dan

merasakan konflik antar komitmen terhadap perusahaan dan tanggung jawab pada keluarga yang berdampak langsung pada potensi menurunnya kinerja karyawan di perusahaan seperti ditunjukkan dengan menyelesaikan pekerjaan tidak terpenuhi target yang diberikan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan dengan kurang ketelitian yang tinggi sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. selalu datang dan pulang tetap sesuai dengan jam kerja tidak sesuai ketentuan jadwal, tidak efektif & efisien dalam bekerja dan bekerja kurang maksimal ketika tanpa pengawasan pimpinan. Oleh karena itu, keluarga konflik kerja dapat menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan (Mohsin, et al., 2012)

Temuan ini mendukung sejumlah penelitian menyimpulkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan memiliki hasil negatif untuk kinerja karyawan (Schieman, et al., 2003; Mohsin, et al., 2012; Soomro, et al., 2018; Bataineh, 2019; Masita *et al.*, 2019; Sulistyowati et al., 2021; Amran *et al.*, 2022).

4.4.3 Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan kontrak psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ketika kontrak psikologis karyawan yang dirasakan meningkat maka akan berpengaruh secara positif pada meningkatnya kinerja karyawan. Pengaruh yang positif dedikasi terhadap kinerja karyawan, disebabkan oleh karyawan dengan kontrak psikologis yang tinggi ditunjukkan melalui aspek seperti bekerja hanya pada jam-jam yang ditetapkan dalam kontrak saya dan tidak lebih, komitmen saya terhadap perusahaan saya ditentukan oleh kontrak saya, kesetiaan saya kepada perusahaan saya bersifat

kontrak khusus, lebih suka bekerja dengan jam kerja yang ditentukan secara ketat, melakukan apa yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan bekerja untuk mencapai tujuan jangka pendek dari pekerjaan. Kondisi yang demikian akan berdampak langsung terhadap meningkatnya kinerja karyawan seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. selalu datang dan pulang tetap sesuai dengan jam kerja perusahaan, kecuali karena lembur, selalu menggunakan waktu dengan efektif & efisien dalam bekerja dan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan. Wu & Chen, (2015) melalui penelitiannya menyatakan bahwa pemenuhan kontrak psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Conway, et al., (2012); Rahman et al., (2017); Ayu, et al., (2021); Ermawati, (2017); Caesar, (2013); Wardhani, (2018); Jufri, (2020); Zona, (2020); Purba, et al., (2021) memberikan hasil bahwa kontrak psikologis memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.4 Moderasi Dukungan Sosial pada Pengaruh Dedikasi terhadap Kinerja

Karyawan

Hasil temuan dukungan sosial tidak berperan memoderasi pengaruh positif signifikan dedikasi terhadap kinerja karyawan, artinya ketika dedikasi karyawan tinggi terhadap perusahaan maka secara langsung dan linier meningkatkan kinerja karyawan tanpa harus dengan moderasi dari dukungan

sosial. Kondisi disebabkan oleh dedikasi tinggi yang ditunjukkan karyawan seperti terlibat pekerjaan saat ini, merasa bagian penting dan berarti dalam perusahaan, sangat antusias dalam bekerja, menginspirasi rekan kerja dalam perusahaan, merasa bangga dengan pekerjaan saat ini dan menyukai tantangan dalam pekerjaan saat ini berdampak langsung pada meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan tanpa membutuhkan dukungan sosial seperti mendapatkan dorongan semangat dari keluarga ketika menghadapi masalah pekerjaan, teman bersedia membantu meminjamkan sarana perlatant kerja saat membutuhkan alat bantu kerja, orang tua membantu memberikan solusi terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi dan saling memotivasi ketika memperoleh prestasi. Tetapi kinerja karyawan akan meningkat selaras dengan meningkatnya dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Meningkatnya kinerja karyawa ditunjukkan dengan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. selalu datang dan pulang tetap sesuai dengan jam kerja perusahaan, kecuali karena lembur, selaalu menggunakan waktu dengan efektif & efisien dalam bekerja dan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.

Menurut Maisyuri et al., (2021), dedikasi kerja mengacu pada perilaku disiplin seseorang dalam bekerja yang meliputi kepatuhan dalam mengikuti aturan, bekerja keras, memiliki ketahanan dalam melaksanakan tugas dan mampu berinisiatif dalam memecahkan masalah. Tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi karyawan untuk

berprestasi baik didasarkan pada dedikasi kerja yang dapat mendorong karyawan untuk bertindak dengan sengaja dalam mempromosikan kepentingan organisasi. Di sisi lain, karyawan yang berdedikasi lebih memahami dan mendukung nilai-nilai perusahaan dan cenderung berusaha lebih keras dalam melindungi citra perusahaan. Dengan demikian, karyawan yang berdedikasi merupakan aset bagi perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Roseline, et al. 2019)

4.4.5 Moderasi Dukungan Sosial pada Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan dukungan sosial berperan memperlemah pengaruh negatif signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan, artinya ketika *work family conflict* karyawan tinggi maka secara langsung dan linier menurunkan kinerja karyawan dengan dukungan sosial memperlemah pengaruh negatif dari *work family conflict*. Kondisi disebabkan oleh ketika *work family conflict* yang dialami karyawan meningkat seperti , dukungan sosial memiliki peran menurunkan tensi masalah yang dihadapi karyawan seperti tuntutan pekerjaan saya mengganggu kehidupan rumah dan keluarga, banyaknya tuntutan tugas membuat saya sulit memenuhi tanggung jawab keluarga, kesibukan pekerjaan membuat merasa sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, kesibukan dalam pekerjaan mempengaruhi dan mengganggu keharmonisan keluarga dan merasakan konflik anatar komitmen terhadap perusahaan dan tanggung jawab pada keluarga, dukungan sosial memiliki peran meredam, bentuk dukungan sosial ditunjukkan melalui

mendapatkan dorongan semangat dari keluarga ketika menghadapi masalah pekerjaan, teman bersedia membantu meminjamkan sarana perlatant kerja saat membutuhkan alat bantu kerja, orang tua membantu memberikan solusi terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi dan saling memotivasi ketika memperoleh prestasi. Sehingga kinerja karyawan berpotensi tidak menurun.

Sejumlah penelitian menyimpulkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan memiliki hasil negatif untuk kesehatan emosional, kesejahteraan fisik, dan kepuasan hidup (Schieman, et al., 2003; Mäkelä, et al., 2011; Mohsin, et al., 2012; Soomro, et al., 2018; Bataineh, 2019; Masita *et al.*, 2019; Sulistyowati et al., 2021; Amran *et al.*, 2022). Oleh karena itu, keluarga konflik kerja dapat menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan (Mohsin, et al., 2012). Misalnya, masalah keluarga karyawan tumpah ruah ke dalam dunia kerja dapat menyebabkan karyawan tersebut membuang waktu di tempat kerja dan mengurangi konsentrasi pada pekerjaan. Akibatnya, dia harus menyelaraskan kembali jadwalnya untuk memenuhi tuntutan keluarga dan pekerjaan yang berlawanan. Dukungan sosial bisa menjadi solusi dalam menghambat atau menurunkan tensi masalah yang dihadapi karyawan.

4.5.6 Moderasi Dukungan Sosial pada Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan dukungan sosial tidak berperan memoderasi pengaruh positif signifikan kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan, artinya ketika kontrak psikologis karyawan tinggi terhadap perusahaan maka secara langsung dan linier meningkatkan kinerja karyawan tanpa harus dengan

moderasi dari dukungan sosial. Kondisi disebabkan oleh ketika karyawan memiliki kontrak psikologis yang tinggi seperti ditunjukkan melalui bekerja hanya pada jam-jam yang ditetapkan dalam kontrak saya dan tidak lebih, komitmen saya terhadap perusahaan saya ditentukan oleh kontrak saya, kesetiaan saya kepada perusahaan saya bersifat kontrak khusus, lebih suka bekerja dengan jam kerja yang ditentukan secara ketat, melakukan apa yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan bekerja untuk mencapai tujuan jangka pendek dari pekerjaan. Kondisi yang demikian akan berdampak langsung terhadap meningkatnya kinerja karyawan seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. selalu datang dan pulang tetap sesuai dengan jam kerja perusahaan, kecuali karena lembur, selalu menggunakan waktu dengan efektif & efisien dalam bekerja dan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan. Sehingga karyawan dengan kondisi memiliki kontrak psikologis tinggi secara langsung akan meningkatkan kinerjanya, tanpa harus dengan dukungan sosial seperti mendapatkan dorongan semangat dari keluarga ketika menghadapi masalah pekerjaan, teman bersedia membantu meminjamkan sarana perlatant kerja saat membutuhkan alat bantu kerja, orang tua membantu memberikan solusi terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi dan saling memotivasi

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil temuan penelitian dan pembahasan maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Dedikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2. *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kontrak psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Dukungan sosial tidak berperan memoderasi pengaruh dedikasi terhadap kinerja karyawan
5. Dukungan sosial berperan memoderasi (memperlemah) pengaruh *work family conflict* negatif signifikan kinerja karyawan
6. Dukungan sosial tidak berperan memoderasi pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan

5.2 Impilkasi Manajerial

1. Temuan dedikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka rekomendasi untuk perusahaan PT. Billa Corp Indonesia agar melakukan kegiatan dan kebijakan yang akan meningkatkan dedikasi karyawan yang akan memberi mereka rasa penting dari pekerjaan, merasa antusias dan bangga tentang diberikan pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang

oleh pekerjaan itu. Pemberian penghargaan kepada karyawan sangat penting dilakukan agar tercipta perilaku positif dan semangat karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Pengakuan atas prestasi yang diraih karyawan di tempat kerja, penghargaan yang diberikan atas keberhasilan karyawan dalam mencapai target perusahaan atau penghargaan atas kehadiran dan kedisiplinan tersebut merupakan apresiasi atas prestasi yang dapat dirasakan oleh karyawan. Inspirasi yang diperoleh dari setiap pimpinan yang didalamnya terdapat visi dan misi perusahaan yang harus dijelaskan secara jelas oleh setiap karyawan agar mereka menjadi semangat dan semangat dalam bekerja sehingga dapat mendorong kinerjanya secara optimal.

2. Temuan *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, Sebagian besar karyawan masih membawa permasalahan keluarga kedalam pekerjaan sehingga membuat karyawan kurang bisa berkonsentrasi dalam bekerja, maka sebaiknya pihak manajemen restoran memberikan *professionalism training* agar karyawan dapat mengendalikan emosinya dalam mengatasi permasalahannya dan bekerja secara profesional. Disarankan juga kepada pihak manajemen agar memberikan fleksibilitas kepada karyawan seperti memberikan waktu atau kesempatan untuk karyawan mendapatkan cuti atau ijin dilihat dari tingkat keseriusan permasalahan, agar karyawan dapat menyelesaikan permasalahannya dan tidak membawa permasalahan tersebut ke dalam lingkungan pekerjaan dan dapat menurunkan kinerjanya

3 Temuan, kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran untuk perusahaan perlu mempertahankan atau bahkan meningkatkan konsistensi pemenuhan kontrak psikologis, baik yang sifatnya finansial maupun non finansial diantaranya dengan memperhatikan struktur kompensasi, insentif, bonus. Sedangkan yang bersifat non finansial antara lain dapat berupa memperhatikan atau mengevaluasi kebijakan-kebijakan terkait rekrutmen, target dan evaluasi kinerja. Perlu juga dievaluasi perihal kualifikasi, job desc, target kerja. Target-target pekerjaan perlu di jelaskan pada saat posting iklan lowongan kerja, interview maupun pada masa training.

5.3 Keterbatasan dan Saran

1. Data empiris dikumpulkan hanya dari satu perusahaan, dengan hubungan antar variabel berdasarkan sampel hanya 88 karyawan. Mengingat sampel yang kecil dan koefisien yang relatif kecil, kita harus berhati-hati dalam menafsirkan secara berlebihan kekuatan hubungan yang didukung oleh temuan penelitian ini. Sehingga hasilnya tidak dapat ditafsiran secara general. Saran peneliti mendatang, agar menggunakan sampel yang lebih besar.
2. Penelitian ini hanya mengkaji hubungan dedikasi, *work family conflict*, kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan, dengan moderasi dukungan sosial, untuk peneliti mendatang dapat menambah variabel moderasi seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, etos kerja, atau kepribadian individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aman-ullah, A. *et al.* (2022) 'JHuman capital and organizational performance: A moderation study through innovative leadership', *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), p. 100261. doi: 10.1016/j.jik.2022.100261.
- Amran, A. *et al.* (2022) 'Work-Life Balance To Decrease Work-Family Conflict During the Covid-19 Pandemic', *Trikonomika*, 21(1), pp. 16–24. doi: 10.23969/trikononika.v21i1.4491.
- Bal, P. M., de Cooman, R. and Mol, S. T. (2013) 'Dynamics of psychological contracts with work engagement and turnover intention: The influence of organizational tenure', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), pp. 107–122. doi: 10.1080/1359432X.2011.626198.
- Bataineh, K. adnan (2019) 'Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance', *International Business Research*, 12(2), p. 99. doi: 10.5539/ibr.v12n2p99.
- Birasnav, M., Rangnekar, S. and Dalpati, A. (2011) 'Transformational leadership and human capital benefits: The role of knowledge management', *Leadership & Organization Development Journal*, 32(2), pp. 106–126. doi: 10.1108/01437731111112962.
- Buhali, G. A., Margaretha, M. (2023) 'Pengaruh Work Family Conflict terhadap Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi', *Jurnal Manajemen*, 13(1).
- Byron, K. (2005) 'A meta-analytical review of work-family conflict and its antecedents', *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), pp. 169–198.
- Caesar, D. (2013) 'Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kontrak Psikologis dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia Divisi Marketing & Communication)', *Journal of Managemen*, 5(3).
- Cao, T. T. and Le, P. B. (2022) 'Impacts of transformational leadership on organizational change capability: a two-path mediating role of trust in leadership', *European Journal of Management and Business Economics*. doi: 10.1108/EJMBE-06-2021-0180.
- Conway, N. and Coyle-Shapiro, J. A. M. (2012) 'The reciprocal relationship between psychological contract fulfilment and employee performance and the moderating role of perceived organizational support and tenure', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), pp. 277–299. doi: 10.1111/j.2044-8325.2011.02033.x.
- Darmawan, D. (2013) *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dewi, I. C. and Herachwati, N. (2020) 'Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Pembelajaran Organisasi Pada Pt Bangun Satya Wacana Surabaya', *Jurnal Manajemen Teori dan*

- Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 3(3), pp. 1–15. doi: 10.20473/jmtt.v3i3.2405.
- Dunseath, J., Beehr, T.A. & King, D. . (1995) ‘Job stress-social support buffering effects across gender, education and occupational groups in a municipal workforce: implications for EAP’s and further research.’, *Review of Public Personnel Administration*, 15(1), pp. 60–83.
- Dwi, M., Astri, P. and Susanto, A. (2018) ‘Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)’, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, pp. 11–21.
- Elisa Apriliana Rohmah, Sri Wahyuni Mega and Nuril Aulia Munawaroh (2022) ‘Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri)’, *CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), pp. 290–307. doi: 10.55606/cemerlang.v2i3.333.
- Ermawati, E. (2017) ‘Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang’, *Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 1(2), pp. 73–90.
- Ferdinand, A. (2016) ‘Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen’, in. Semarang: BP. UNDIP.
- Ghozali, I. (2016) *Dasar Dasar Statistik dan Implikasi SMART PLS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasnaoui et al. (2021) ‘Human capital efficiency, performance, market, and volatility timing of asian equity funds during COVID-19 outbreak’, *Journal of Asset Management*, 22, pp. 360–375.
- Hidayat, T., Fikri, M. A. and Kusuma, D. R. (2022) ‘Peran Pembelajaran Organisasi Pada Pengaruh Kapabilitas Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi’, *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 5(4), pp. 553–568. doi: 10.31842/jurnalinobis.v5i4.250.
- Huang, L. C. *et al.* (2019) ‘The influence of abusive supervision on employees’ motivation and extra-role behaviors: The daily-basis investigation’, *Chinese Management Studies*, 13(3), pp. 514–530. doi: 10.1108/CMS-04-2018-0495.
- Husein Umar (2013) *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Islami, H. F. and Susilarini, T. (2021) ‘Hubungan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Work Family Balance Pada Karyawan Yang Sudah Menikah Di Bank Mandiri Area Jakarta Imam Bonjol’, *Jurnal IKRA-ITH Humaniora*, 5(2), pp. 58–64.
- Ismiyati (2020) ‘Dampak Human Capital pada Kinerja Organisasi’, *Jurnal*

Administrasi dan Kesekretarisan, 5(1), pp. 56–73.

- Jufri, A. (2020) ‘Studi Empiris : Peran Iklim Kerja Kreatif Dan Kesesuain Tujuan Terhadap Pemenuhan Kontrak Psikologis Serta Dampaknya Pada Kinerja Religius’, *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), pp. 1–14. doi: 10.34308/eqien.v7i2.151.
- Khan, M. S., Sentosa, I. and Salman, F. (2018) ‘Exploring the role of transformational leadership in human capital effectiveness’, *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 14(2), pp. 191–204. doi: 10.1108/wjemsd-10-2017-0075.
- Kim, E. J. and Park, S. (2020) ‘Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study’, *Leadership and Organization Development Journal*, 41(6), pp. 761–775. doi: 10.1108/LODJ-12-2018-0455.
- Latifah, U. (2020) *Pengaruh Kontrak Psikologis, Motivasi, dan Person-Organizational Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali)*. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Liao, S. H. and Chen, C. C. (2018) ‘Leader-member exchange and employee creativity: Knowledge sharing: the moderated mediating role of psychological contract’, *Leadership and Organization Development Journal*, 39(3), pp. 419–435. doi: 10.1108/LODJ-05-2017-0129.
- Lilis Sulistyani, I. L. (2020) ‘Inovasi organisasi sebagai variabel mediasi pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di pulau Jawa.’, *Research Fair Unisri*, 4(1).
- Mäkelä, L. and Suutari, V. (2011) ‘Coping with work-family conflicts in the global career context’, *Thunderbird International Business Review*, 53(3), pp. 365–375.
- Mangkunegara (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Masita, T. S. *et al.* (2019) ‘Work-family conflict dan work-life balance pada prajurit wanita TNI AL di Surabaya’, *Fenomena*, 28(1), pp. 39–44. doi: 10.30996/fn.v28i1.2454.
- Mega Asri Zona, I. T. (2020) ‘Pengaruh Kepemimpinan dan Kontrak Psikologis pada Komitmen Karyawan terhadap Perubahan di Sumatera Barat (Mega Asri Zona dan Ilham Thaib)’, *CProcuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), pp. 491–502.
- Mesmer-Magnus, J.R. and Viswesvaran, C. (2005) ‘Convergence between measures of work to family and family to work conflict: A meta-analytic examination’, *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), pp. 215–232.
- Mirawati, M. W. (2016) ‘Pengaruh Dedikasi Dan Jaminan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru’, *Jurnal Kependidikan Islam*, 7, pp. 1–23.

- Mohsin, M. and Zahid, H. (2012) 'The predictors and performance-related outcomes of bidirectional work-family conflict: An empirical study African', *Journal of Business Management*, 6(46), pp. 11504–11510.
- Muis, I. and Isyanto, P. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi: Organisasi Pembelajaran sebagai Mediator', *Owner*, 6(1), pp. 160–175. doi: 10.33395/owner.v6i1.543.
- Novita Gita Ayu, Tetra Hidayati, R. R. (2021) 'Pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja dengan komitmen afektif sebagai variabel pemediasi', *JIMM*, 6(1). doi: DOI: <https://doi.org/10.29264/jimm.v6i1.5354>.
- Orji et al. (2020) 'Employee Dedication and Organizational Performance of Telecommunications Companies in Rivers State, Nigeria', *International Journal of Business School Annals*, 6(2), pp. 32–44.
- Purba, S. A., Ribhan, R. and Karim, M. (2021) 'Analisis Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, pp. 160–172. doi: 10.23960/jbm.v16i2.150.
- Puspitasari, D. and Ratnawati, I. (2021) 'The Effect of Work Family Conflict on Employee Performance with Work Life Balance as an Intervening Variable during the Covid-19 Pandemic : Case Study on Employee of PT Jasa Marga Toll Road Operator , Semarang and Batang Branches', pp. 15577–15586.
- Putra, I. R. P. (2020) *Pengaruh pembelajaran organisasi kemampuan manajemen pengetahuan dan praktik manajemen rantai pasokan pada kinerja organisasi studi pada usaha kedai kopi di Bekasi*. Trisakti.
- Rahman, U. U. et al. (2017) 'Does team orientation matter? Linking work engagement and relational psychological contract with performance', *Journal of Management Development*, 36(9), pp. 1102–1113. doi: 10.1108/jmd-10-2016-0204.
- Rahmawati, G. et al. (2021) 'Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan', *Seminar Nasional Pertumbuhan Ekonomi 2021 - Ekonomi Kreatif dan UMKM*, Vol 2 No 1, pp. 1–9.
- Rasminingsih, N. K. N., Wibawa, I. W. S. and Fahrianto, R. I. (2021) 'Pengaruh Beban Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Dukungan Sosial', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(12), p. 1388. doi: 10.24843/ejmunud.2021.v10.i12.p07.
- Retnowulan, J. (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Barkah Jaya Mandiri', *Cakrawala*, 18(1), pp. 100–107.
- Ria, Y. (2020) *Pengaruh Work Family Conflict dan Work Engagement pada Life Satisfaction Melalui Work Life Balance (Studi Pada Perawat Wanita Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal)*. Universitas Negeri

Semarang. Available at: <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>.

- Rini, Yustina, A. I. and Santosa, S. (2020) 'How Work Family Conflict, Work-Life Balance, and Job Performance Connect: Evidence from Auditors in Public Accounting Firms', *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 12(1), pp. 144–154.
- Roboth, J. Y. (2018) 'Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda pada Yayasan Compassion East Indonesia.', *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(1), pp. 33–46.
- Roseline, M. (2019) 'Employee dedication and performance of transport operators in the marine sector in Port Harcourt, Nigeria', *Researchgate.Net*, pp. 1–17. Available at: https://www.researchgate.net/profile/Roseline-Mills/publication/341298373_EMPLOYEE_DEDICATION_AND_PERFORMANCE_OF_TRANSPORT_OPERATORS_IN_THE_MARINE_SECTOR_IN_PORT_HARCOURT_NIGERIA/links/5eb9d42c92851cd50dab4222/EMPLOYEE-DEDICATION-AND-PERFORMANCE-OF-TRANSP.
- Rothbard, N. P. (2001) 'Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles', *Administrative Science Quarterly*, 46(4), pp. 655–684.
- Sadovaya, V. V. and Korchagina, G. I. (2016) 'Psychological model of a person dedicated to his profession', *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(8), pp. 2047–2057. doi: 10.12973/ijese.2016.577a.
- Santosa, P. I. (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan Smart PLS*. Yogyakarta: Andi.
- Schieman, S., McBrier, D. B. and G. K. . (2003) 'Home-to-work conflict, work qualities, and emotional distress', *Sociological Forum*, 18(1), pp. 137–164.
- Sekaran, U. (2014) *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Buku 1 Edisi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sidik, R. (2019) 'Effect of Ability, Work Life Balance, Work Satisfaction on Performance of Employees in BMT Permata- Jatim', *Aloha International Journal of Multidisciplinary Advancement (AIJMU)*, 1(5), pp. 114–117. Available at: <http://journal.aloha.academy/index.php/aijmu/article/view/aijmu30101>.
- Silvana Wara Mustika (2019) 'Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Penerimaan Diri pada Pasien Pasca Stroke', *Unram Medical Journal*, 8(2), p. 29. doi: 10.29303/jku.v8i2.340.
- Simarmata, J. (2021a) 'Peran Mediasi Human Capital dan Kinerja Individu dalam Hubungan Praktek MSDM dengan Kinerja Organisasi', *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(2), p. 383. doi: 10.33087/jmas.v6i2.300.
- Simarmata, J. (2021b) 'Peran Mediasi Human Capital dan Kinerja Individu dalam

- Hubungan Praktek MSDM dengan Kinerja Organisasi’, *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(2). doi: 10.33087/jmas.v6i2.300.
- Sirait, M. L., Sukmawati, A. and Sumertajaya, I. M. (2017) ‘Pengaruh Organisasi Pembelajar Dan Inovasi Terhadap Peningkatan Kinerja Ukm Di Kota Bogor’, *Jurnal Manajemen*, 19(2), p. 290. doi: 10.24912/jm.v19i2.127.
- Sofyanty, D. and Setiawan, T. (2020) ‘Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT Asia Kapitalindo Jakarta’, *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial, & Humaniora*, 02(02), pp. 25–34.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J. and Shah, S. A. M. (2018) ‘Relation of work-life balance, work-family conflict and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction’, *South Asian Journal of Business Studies*, 8(2), pp. 870–880. Available at: -work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction%22, *South Asian Journal of Business Studies*,.
- Srie Intan Maisyuri, R. and Ariyanto, E. (2021a) ‘the Affect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance At Pt. Mandiri Utama Finance’, *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), pp. 689–702. doi: 10.31933/dijms.v2i4.819.
- Srie Intan Maisyuri, R. and Ariyanto, E. (2021b) ‘The Affect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance At Pt. Mandiri Utama Finance’, *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), pp. 689–702. doi: 10.31933/dijms.v2i4.819.
- Sugiyono, D. (2018) *Metode penelitian kuatintatif, kualitatif dan R & D / Sugiyono, Bandung: Alfabeta.*
- Sulistyowati, C. M. and Hadi, H. K. (2021) ‘Pengaruh WorkFamily Conflict terhadap Job Performance dengan Employee Satisfaction sebagai Variabel Intervening’, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), pp. 1256–1266. doi: 10.26740/jim.v9n3.p1256-1266.
- Susilaningrum, H. and Wijono, S. (2023) ‘Dukungan sosial dengan work life balance pada pekerja wanita yang telah menikah di PT. X Yogyakarta’, *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8), pp. 7297–7306. Available at: <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/2375>.
- Talukder, A. K. M., Vickers, M. and Khan, A. (2018) ‘Supervisor support and work-life balance: impacts on job performance in the Australian financial sector’, *Personnel Review*, 47(3), pp. 727–744. doi: 10.1108/pr-12-2016-0314.
- Veliana, S. and Mogi, J. A. (2018) ‘Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya’, *Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*, 1(1), pp. 377–391.

- W.B Schaufeli, Salanova, M., Gonzalez Roma, V. and Bakker, A. . (2012) 'The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach', *Journal of Happiness Studies*, 3, pp. 71–92.
- Wardhani, et al. (2018) 'Pengaruh negatif kontrak psikologis terhadap intensi keluar dengan komitmen afektif sebagai variabel pemediasi', 4(3), pp. 464–473.
- Wijayanto, A. Y. and Fauziah, N. (2020) 'Interpretative Phenomenological Analysis Tentang Work-Family Balance Pada Ibu Bekerja', *Jurnal EMPATI*, 7(1), pp. 76–83. doi: 10.14710/empati.2018.20149.
- Winarno and Sri, W. W. (2020) 'Pengaruh Modal Manusia Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Organisasi (Studi Empiris Pada Pts Kopertis V Yogyakarta)*', *Seminar Nasional dan Call For Paper SINAU 3*, (3), pp. 311–323.
- Wu, C. M. and Chen, T. J. (2015) 'Psychological contract fulfillment in the hotel workplace: Empowering leadership, knowledge exchange, and service performance', *International Journal of Hospitality Management*, 48, pp. 27–38. doi: 10.1016/j.ijhm.2015.04.008.
- Yanti, D. A. W. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Learning Organization Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya', *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhan*, 9(1), pp. 9–25. Available at: <https://pdp-journal.hangtuah.ac.id/index.php/jurnal/article/view/45>.
- Yonatan, D. and Djastuti, I. (2018) 'Analisis Pengaruh Kontrak Psikologis, Leader Member Exchange (LMX) dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel intervening Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Divisi Garmen 5 PT . Sri Rejeki Isman , Tbk .)', *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 15, pp. 70–86.
- Yuswanti, M. et al. (2021) 'The Effect of Work Life Balance , Work Family Conflict and Family Work Conflict Moderated by Job Satisfaction on the Performance of the Midwife Coordinator in the Province of Southeast Sulawesi', *Italienisch*, 11(2), pp. 648–653. Available at: <http://italienisch.nl/index.php/VerlagSauerlander/article/view/160>.
- Zhao et al. (2007) 'The impact of psychological contract breach on the work-related attitude and behavior of employees.', *Acta Psychologica Sinica*, 39(1), pp. 155–162. doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00085.x.