

Dampak Dukungan Pimpinan, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Keluarga terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bank Panin

Hadyati Harras

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen01046@unpam.ac.id

Submitted: 07th March 2024 | **Edited:** 29th April 2024 | **Issued:** 01st May 2024

Cited on: Harras, H. (2024). Dampak Dukungan Pimpinan, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Keluarga terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bank Panin. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 638-649.

ABSTRACT

This study focuses on the importance of support from various sources in motivating employees. Support from supervisors, colleagues, and family is considered a key factor influencing employee motivation, particularly in the banking sector. The aim of this research is to analyze the impact of supervisor support, colleague support, and family support on employee motivation at PT Bank Panin. The research employs a quantitative method with multiple linear regression analysis to evaluate the relationships between these variables. The study subjects consist of 85 employees from PT Bank Panin, selected through simple random sampling. Data were collected via a questionnaire and analyzed using validity tests, classical assumption tests, and hypothesis testing to ensure the accuracy and validity of the results. The findings indicate that supervisor support and colleague support have a significant positive impact on employee motivation, while family support also contributes but to a lesser extent. This research provides valuable insights for management in designing strategies to enhance employee motivation through various forms of support.

Keywords: Supervisor Support, Colleague Support, Family Support, Employee Motivation, Multiple Linear Regression Analysis

PENDAHULUAN

Motivasi kerja adalah salah satu aspek fundamental dalam keberhasilan individu dan organisasi. Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja dan komitmen seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diemban (Hafidzi, et al., 2023). Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih baik, serta tingkat retensi yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja, absensi yang tinggi, dan bahkan peningkatan turnover (Ningsih, et al., 2021). Masalah motivasi yang tidak ditangani dengan baik dapat berdampak buruk tidak hanya pada individu karyawan tetapi juga pada kinerja keseluruhan organisasi.

Masalah motivasi yang dihadapi oleh pegawai sering kali berakar pada berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, dukungan sosial, dan faktor pribadi. Karyawan yang

merasa tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari pimpinan, rekan kerja, atau keluarga mereka sering kali mengalami penurunan semangat dan kepuasan kerja (Nurofik & Yuliana, 2022). Dukungan pimpinan, dalam bentuk arahan dan pengakuan, merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi. Demikian pula, dukungan dari rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan positif. Selain itu, dukungan keluarga memainkan peran penting dalam menciptakan keseimbangan kerja-hidup yang mendukung kesehatan mental dan motivasi karyawan.

Dalam pandangan teori motivasi, berbagai pendekatan menjelaskan bagaimana dukungan dari berbagai pihak dapat memengaruhi motivasi kerja. Teori motivasi seperti Teori Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, dan Teori Motivasi-Harapan Vroom menyarankan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar dan rasa penghargaan serta harapan akan hasil yang positif merupakan pendorong utama motivasi (Pranata, 2021). Dukungan dari pimpinan dan rekan kerja dapat memenuhi kebutuhan penghargaan dan rasa memiliki, sementara dukungan keluarga dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dukungan dari pimpinan dan rekan kerja memiliki dampak signifikan terhadap motivasi karyawan. Penelitian oleh (Yudistira, 2015) menemukan bahwa dukungan pimpinan berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan produktivitas. Selain itu, studi oleh (Wiryawan, et al., 2020) menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berkontribusi pada peningkatan semangat kerja dan kolaborasi tim. Namun, kontribusi dukungan keluarga terhadap motivasi kerja belum banyak diteliti, terutama dalam konteks organisasi perbankan.

Research gap yang ada adalah kurangnya penelitian yang mengeksplorasi secara komprehensif bagaimana dukungan dari pimpinan, rekan kerja, dan keluarga secara simultan memengaruhi motivasi kerja karyawan di sektor perbankan. Banyak penelitian sebelumnya cenderung memfokuskan pada salah satu aspek dukungan atau hanya pada sektor tertentu tanpa mempertimbangkan integrasi dari berbagai sumber dukungan yang mungkin mempengaruhi motivasi secara bersamaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menjembatani gap tersebut dengan mengkaji dampak dari dukungan pimpinan, rekan kerja, dan keluarga secara bersamaan terhadap motivasi kerja pegawai di PT Bank Panin. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis regresi linear berganda, penelitian ini akan memberikan wawasan yang

lebih mendalam tentang bagaimana berbagai bentuk dukungan berkontribusi terhadap motivasi kerja karyawan.

Pentingnya penelitian ini terletak pada tujuannya untuk memberikan informasi yang berguna bagi manajemen PT Bank Panin dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan program dukungan yang lebih baik dan menyeluruh, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman dan praktik manajerial dalam konteks dukungan kerja dan motivasi.

LANDASAN TEORI

Dukungan Pimpinan

Dukungan pimpinan merujuk pada segala bentuk bantuan, arahan, dan pengakuan yang diberikan oleh manajer atau atasan kepada bawahannya (Sitorus, 2020). Bentuk dukungan ini meliputi pemberian umpan balik yang konstruktif, bimbingan dalam menyelesaikan tugas, serta penghargaan atas pencapaian dan usaha yang dilakukan karyawan. Dukungan pimpinan yang efektif tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan tetapi juga dapat memperbaiki hubungan kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi stres serta ketidakpastian yang dialami karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Khair, 2019).

Secara teori, dukungan pimpinan berperan penting dalam teori motivasi seperti Teori Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg. Menurut Teori Kebutuhan Maslow, kebutuhan akan penghargaan dan rasa pengakuan adalah faktor penting yang memengaruhi motivasi karyawan. Dukungan pimpinan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan memberikan pengakuan dan penghargaan atas pencapaian karyawan (Pujiastuti, 2021). Dalam konteks Teori Dua Faktor Herzberg, dukungan pimpinan berfungsi sebagai faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mencegah munculnya ketidakpuasan.

Dukungan pimpinan juga memiliki implikasi langsung terhadap kinerja organisasi. Pimpinan yang aktif mendukung dan terlibat dengan timnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif (Pujiastuti, 2021). Karyawan yang merasa didukung oleh pimpinan cenderung lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi

dan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Oleh karena itu, investasi dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk keberhasilan dan pertumbuhan organisasi, serta untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan.

Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja mencakup bantuan, kolaborasi, dan dorongan yang diberikan oleh sesama karyawan dalam lingkungan kerja (Hessari & Nategh, 2022). Bentuk dukungan ini bisa berupa berbagi pengetahuan dan keterampilan, memberikan bantuan dalam menyelesaikan tugas, atau sekadar memberikan dorongan moral di saat-saat yang sulit. Dukungan ini tidak hanya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan saling menghargai (Wiryawan, et al., 2020). Ketika karyawan merasa didukung oleh rekan-rekannya, mereka cenderung lebih termotivasi dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Dalam konteks teori motivasi, dukungan rekan kerja berperan sebagai faktor yang memperkuat rasa kebersamaan dan solidaritas di dalam tim. Teori Motivasi-Harapan Vroom mengungkapkan bahwa karyawan akan lebih termotivasi jika mereka merasa bahwa usaha mereka akan dihargai dan dihormati oleh rekan-rekan mereka (Ningsih, et al., 2021). Selain itu, Teori Kebutuhan Sosial Maslow menyatakan bahwa kebutuhan akan hubungan sosial dan rasa diterima sangat penting untuk motivasi (Oemar, 2022). Dukungan rekan kerja dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan inklusif.

Dukungan rekan kerja juga berdampak positif pada kinerja tim secara keseluruhan. Ketika rekan kerja saling mendukung, mereka dapat mengatasi tantangan dengan lebih baik dan meningkatkan efektivitas kerja kelompok. Ini tidak hanya meningkatkan kepuasan dan motivasi individu tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam jangka panjang, lingkungan kerja yang didukung oleh kolaborasi dan dukungan tim dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, menciptakan budaya dukungan di antara rekan kerja merupakan strategi penting bagi keberhasilan dan kesejahteraan organisasi.

Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga merujuk pada bantuan emosional, finansial, dan praktis yang diberikan oleh anggota keluarga kepada seseorang dalam menghadapi berbagai aspek

kehidupan, termasuk pekerjaan. Dukungan ini mencakup berbagai bentuk, seperti dorongan moral, pemahaman terhadap tuntutan pekerjaan, dan bantuan dalam mengelola tanggung jawab rumah tangga. Dukungan keluarga yang solid dapat mengurangi stres dan beban kerja yang dirasakan karyawan, sehingga memungkinkan mereka untuk lebih fokus dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka di tempat kerja.

Dalam pandangan teori motivasi, dukungan keluarga berperan penting dalam menciptakan keseimbangan kerja-hidup yang sehat. Teori Keseimbangan Kehidupan-Kerja menyatakan bahwa dukungan keluarga yang baik dapat membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi secara lebih efektif. Dukungan ini membantu karyawan merasa lebih puas dan kurang tertekan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas di tempat kerja. Dengan adanya dukungan dari keluarga, karyawan dapat memiliki waktu dan energi yang cukup untuk berkontribusi secara optimal dalam pekerjaan mereka.

Dukungan keluarga juga memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki dukungan kuat di rumah, mereka lebih mungkin untuk mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi dan keterikatan yang lebih kuat dengan organisasi. Sebaliknya, kurangnya dukungan keluarga dapat menyebabkan peningkatan stres dan ketidakpuasan yang berdampak negatif pada kinerja kerja dan kesehatan mental. Oleh karena itu, memahami dan mendukung kebutuhan keluarga karyawan merupakan aspek penting dalam strategi manajerial untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan secara keseluruhan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi sejauh mana seseorang berkomitmen dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan (Nurofik & Yuliana, 2022). Ini melibatkan faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan mereka dengan efisien dan produktif. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk kebutuhan pribadi, penghargaan, pengakuan, dan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik, kreatifitas yang lebih tinggi, dan tingkat kepuasan kerja yang lebih besar.

Dalam konteks teori motivasi, berbagai pendekatan menjelaskan bagaimana dan mengapa motivasi kerja muncul. Misalnya, Teori Kebutuhan Maslow mengidentifikasi

kebutuhan dasar manusia, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri, yang memengaruhi motivasi (Ningsih, et al., 2021). Sementara itu, Teori Dua Faktor Herzberg membagi faktor motivasi menjadi faktor motivator (seperti pencapaian dan pengakuan) dan faktor pemelihara (seperti kondisi kerja dan gaji). Kedua teori ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh imbalan materi, tetapi juga oleh faktor psikologis dan emosional (Hafidzi, et al., 2023). Motivasi kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja dan kesejahteraan karyawan serta pada keseluruhan produktivitas organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras, memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Dalam membuktikan fenomena penelitian, penelitian ini menggunakan beberapa kaidah ilmiah, di antaranya:

1. Fundamental penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif
2. Metode penelitian yang digunakan survey
3. Subjek penelitian adalah karyawan PT bank Panin wilayah Banten
4. Jumlah koresponden sebanyak 85 orang yang didapat melalui teknik sampel acak sederhana
5. Data penelitian dikumpulkan melalui metode kuesioner
6. Analisis data menggunakan uji keabsahan, uji asumsi klasik dan uji hipotesis

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian, terungkap bahwa mayoritas responden adalah wanita, dengan persentase mencapai 51%. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi oleh kelompok wanita, yang dapat memberikan perspektif yang berharga dalam memahami dinamika dukungan pimpinan, rekan kerja, dan keluarga terhadap motivasi kerja dalam konteks gender. Komposisi gender ini penting untuk analisis lebih lanjut, terutama dalam menilai bagaimana dukungan yang diterima dapat berbeda berdasarkan gender.

Selain itu, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana, dengan proporsi mencapai 82%. Tingginya tingkat pendidikan ini menunjukkan bahwa

mayoritas karyawan yang terlibat dalam penelitian memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Pendidikan yang tinggi dapat mempengaruhi cara karyawan merespons dukungan yang diberikan dan bagaimana mereka memandang motivasi kerja, serta dapat berdampak pada harapan dan aspirasi mereka dalam lingkungan kerja.

Rata-rata responden memiliki pengalaman kerja selama 4 tahun, yang memberikan indikasi bahwa mereka telah cukup lama terlibat dalam dunia kerja untuk memiliki pandangan yang matang tentang dukungan yang mereka terima dan motivasi kerja mereka. Pengalaman kerja ini memungkinkan mereka untuk memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana berbagai bentuk dukungan mempengaruhi motivasi kerja, serta memberikan konteks berharga dalam evaluasi efektivitas dukungan pimpinan, rekan kerja, dan keluarga dalam lingkungan profesional.

Deskripsi Jawaban Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan pimpinan yang paling menonjol di mata responden adalah perilaku suka mentraktir. Perilaku ini mencerminkan tindakan pimpinan yang secara aktif memberikan penghargaan atau insentif kepada karyawan melalui aktivitas seperti makan bersama atau acara sosial. Tindakan ini dianggap sebagai bentuk dukungan yang signifikan karena dapat memperkuat hubungan antara pimpinan dan karyawan serta meningkatkan semangat kerja. Melalui perilaku mentraktir, pimpinan tidak hanya menunjukkan apresiasi terhadap upaya karyawan tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih akrab dan menyenangkan.

Di sisi lain, dukungan kerja yang dinilai paling baik oleh responden adalah sikap saling membantu. Sikap ini mencakup tindakan kolaboratif dan bantuan antar rekan kerja yang membantu menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan. Dukungan seperti ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan produktif. Ketika karyawan merasakan bahwa mereka dapat mengandalkan rekan kerja mereka, hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga memperkuat rasa kebersamaan dan tim. Sikap saling membantu ini dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Dalam konteks dukungan keluarga, sikap peduli merupakan aspek yang dinilai paling dominan oleh responden. Dukungan keluarga dalam bentuk kepedulian emosional, perhatian, dan pemahaman terhadap tuntutan pekerjaan karyawan dianggap sangat

berpengaruh. Kepedulian ini membantu karyawan merasa didukung dan dihargai di luar lingkungan kerja, sehingga mereka dapat menghadapi tekanan dan stres dengan lebih baik. Dukungan semacam ini tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan mental karyawan tetapi juga berkontribusi pada stabilitas dan motivasi mereka dalam menjalankan tugas-tugas kerja.

Motivasi kerja karyawan yang paling tinggi terfokus pada semangat melaksanakan tugas untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dan komitmen yang kuat terhadap pencapaian sasaran kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa termotivasi untuk bekerja keras dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi ini biasanya dipengaruhi oleh kombinasi dukungan dari pimpinan, rekan kerja, dan keluarga, serta oleh faktor internal seperti ambisi dan tujuan pribadi. Dengan demikian, pencapaian target yang jelas dan dukungan yang kuat dari berbagai sumber memainkan peran penting dalam memelihara motivasi kerja yang tinggi.

Dampak Dukungan Pimpinan terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan pimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai regresi sebesar 0,236 dan signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Dalam konteks teori motivasi, temuan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang memisahkan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja menjadi faktor motivator dan faktor pemelihara. Dukungan pimpinan, sebagai bagian dari faktor motivator, berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan penghargaan, pengakuan, dan dukungan emosional (Khair, 2019). Pengaruh signifikan dari dukungan pimpinan ini mencerminkan bahwa tindakan pimpinan dalam memberikan dorongan dan pengakuan berkontribusi langsung terhadap peningkatan semangat dan motivasi karyawan (Nasution, et al., 2023).

Selain itu, hasil ini juga konsisten dengan Teori Kebutuhan Maslow, khususnya pada tingkat kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri (Sitorus, 2020). Dukungan pimpinan dapat memenuhi kebutuhan penghargaan dengan memberikan umpan balik positif dan pengakuan atas pencapaian karyawan, serta memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dengan membantu karyawan dalam mencapai potensi penuh mereka (Sukiyanto & Maulidah, 2020). Dengan nilai regresi yang menunjukkan dampak positif yang signifikan, dukungan pimpinan terbukti menjadi faktor krusial dalam meningkatkan

motivasi kerja, yang mendukung ide bahwa kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi (Pujiastuti, 2021).

Dampak Dukungan Rekan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, dengan nilai regresi sebesar 0,349 dan signifikansi 0,000, dapat dianalisis melalui perspektif Teori Kebutuhan Sosial Maslow dan Teori Motivasi-Harapan Vroom. Dukungan rekan kerja, dalam hal ini, memenuhi kebutuhan sosial karyawan untuk rasa diterima dan dihargai (Yudita & Rossanty, 2021). Menurut Maslow, kebutuhan sosial, termasuk hubungan dan dukungan sosial, adalah elemen penting dalam motivasi kerja (Oemar, 2022). Ketika karyawan merasa diterima dan didukung oleh rekan-rekan mereka, hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan mereka tetapi juga memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih baik dalam tim.

Selain itu, Teori Motivasi-Harapan Vroom menjelaskan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh harapan bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan (Hessari & Nategh, 2022). Dukungan rekan kerja dapat meningkatkan harapan ini dengan menyediakan lingkungan yang kolaboratif dan mendukung, sehingga karyawan merasa usaha mereka akan dihargai dan berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama. Pengaruh positif yang signifikan dari dukungan rekan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai regresi yang tinggi, menegaskan pentingnya kolaborasi dan solidaritas dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien, serta meningkatkan kinerja keseluruhan tim dan organisasi.

Dampak Dukungan Keluarga terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai regresi sebesar 0,282 dan signifikansi 0,000, dapat dianalisis melalui Teori Kebutuhan Maslow dan Teori Keseimbangan Kerja-Hidup. Menurut Maslow, kebutuhan untuk rasa aman dan dukungan emosional merupakan bagian dari kebutuhan dasar yang mempengaruhi motivasi (Amin, et al., 2023). Dukungan keluarga, seperti perhatian emosional dan pemahaman terhadap tuntutan pekerjaan, membantu memenuhi kebutuhan dasar ini, sehingga karyawan merasa lebih stabil secara emosional dan memiliki dasar yang kuat untuk meningkatkan motivasi mereka dalam pekerjaan (Burhan, et al., 2022).

Selain itu, Teori Keseimbangan Kerja-Hidup menyatakan bahwa dukungan keluarga berperan penting dalam menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan keluarga yang efektif membantu karyawan mengelola stres dan tanggung jawab pribadi dengan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan keseluruhan dan memfasilitasi motivasi kerja (Menges, et al., 2017). Dukungan keluarga yang signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai regresi yang positif, mencerminkan bahwa dukungan emosional dan praktis dari keluarga tidak hanya memperbaiki keseimbangan kerja-hidup tetapi juga meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai performa terbaik mereka di tempat kerja.

Dampak Dukungan Pimpinan, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Keluarga terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Dukungan Pimpinan, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Keluarga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai kontribusi sebesar 0,545 dan signifikansi 0,000, dapat dianalisis melalui Teori Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg. Menurut Maslow, motivasi karyawan dipengaruhi oleh pemenuhan berbagai kebutuhan hierarkis, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri (Widyarini & Muafi, 2021). Dukungan yang diberikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan keluarga secara bersamaan membantu memenuhi berbagai kebutuhan ini—dari kebutuhan sosial dan rasa diterima hingga kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Kombinasi dari ketiga bentuk dukungan ini menciptakan lingkungan yang mendukung secara holistik, yang memperkuat motivasi karyawan untuk berprestasi.

Dalam perspektif Teori Dua Faktor Herzberg, dukungan pimpinan, rekan kerja, dan keluarga dapat dilihat sebagai faktor motivator dan faktor pemelihara. Faktor motivator mencakup dukungan yang memberikan penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan diri, sementara faktor pemelihara meliputi kondisi kerja dan lingkungan sosial yang mendukung (Bosch, et al., 2018). Ketika ketiga jenis dukungan ini berfungsi secara simultan, mereka menciptakan kondisi yang ideal untuk memotivasi karyawan, mengurangi ketidakpuasan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Nilai kontribusi sebesar 0,545 yang signifikan menunjukkan bahwa integrasi dukungan dari berbagai sumber ini sangat efektif dalam meningkatkan motivasi kerja, menggarisbawahi pentingnya

dukungan yang menyeluruh dan terkoordinasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa dukungan dari pimpinan, rekan kerja, dan keluarga secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT Bank Panin, dengan kontribusi total sebesar 54,5% dan signifikansi 0,000. Dukungan pimpinan, yang paling menonjol dalam bentuk perilaku suka mentraktir, serta dukungan rekan kerja yang dinilai tinggi dalam sikap saling membantu, dan dukungan keluarga yang dominan dalam sikap peduli, semuanya berperan penting dalam meningkatkan semangat karyawan untuk mencapai target kerja. Temuan ini menegaskan bahwa pendekatan holistik dalam menyediakan dukungan dari berbagai sumber sangat efektif dalam memperkuat motivasi dan kepuasan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, A., Jusriadi, E., Nurbaya, S., & Rusydi, M. (2023). Pengaruh Dukungan Keluarga Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Budaya Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 21-35.
- Bosch, M. J., Las Heras, M., Russo, M., Rofcanin, Y., & i Grau, M. G. (2018). How context matters: The relationship between family supportive supervisor behaviours and motivation to work moderated by gender inequality. *Journal of Business Research*, 82, 46-55.
- Burhan, B., Sigit, A., & Alwi, M. (2022). Pengaruh dukungan keluarga, konsep diri akademik dan regulasi diri terhadap motivasi berprestasi mahasiswa uppjb-ut makassar (studi pada mahasiswa pendas pokjar tana toraja). *Cokroaminoto Journal of Primary Education*, 5(1), 69-83.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*, 4(6), 990-1003.
- Hessari, H., & Nategh, T. (2022). The role of co-worker support for tackling techno stress along with these influences on need for recovery and work motivation. *International Journal of Intellectual Property Management*, 12(2), 233-259.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.

- Menges, J. I., Tussing, D. V., Wihler, A., & Grant, A. M. (2017). When job performance is all relative: How family motivation energizes effort and compensates for intrinsic motivation. *Academy of Management Journal*, 60(2), 695-719.
- Nasution, M. I., Akbar, M. A., Afriliani, N., & Pratiwi, Y. (2023). Peran Kepemimpinan Demokratis dan Dukungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1636-1646.
- Ningsih, R., Ilyas, I., Bakri, M., Nasir, N., & Zakaria, Z. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian Aceh. *Jurnal Pendidikan dan Pengabdian Vokasi (JP2V)*, 2(1), 153-161.
- Ningsih, R., Ilyas, I., Bakri, M., Nasir, N., & Zakaria, Z. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian Aceh. *Jurnal Pendidikan dan Pengabdian Vokasi (JP2V)*, 2(1), 153-161.
- Nurofik, A., & Yuliana, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Agnicom Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5523-5532.
- Oemar, F. (2022). Pengaruh Penilaian Emosi Diri terhadap Motivasi Kerja Dukungan Sosial sebagai Variabel Intervening. *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN*, 1(1), 11-20.
- Pranata, S. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Mahkota Group Tbk Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 275-283.
- Pujiastuti, M. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020. *Jurnal darma agung husada*, 8(1), 69-77.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap motivasi guru dan karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 7(1), 127.
- Widyarini, Y. Y., & Muafi, M. (2021). The influence of work-family conflict and Islamic work ethics on employee performance: The mediation role of work motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 10(3), 177-188.
- Wiryan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan disiplin serta dampaknya pada kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59-78.
- Yudistira, A. C. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 3(1), 48-58.
- Yudita, A., & Rossanty, N. P. E. (2021). Pengaruh Keyakinan Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Saranamukti Puterasejati Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(3), 280-288.