

Pengaruh Dukungan Sosial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas di UMKM Kota Bekasi

Faysa Firli Devianti^{1*}, Milda Handayani², and Rini Wijayaningsih³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

deviantifaysa@gmail.com¹, milda.handayani@ubharajaya.ac.id²,
rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id³

*corresonden author : milda.handayani@ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Kata kunci: Dukungan Sosial, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Disabilitas, UMKM

Received : Date, Month

Revised : Date, Month

Accepted: Date, Month

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Sosial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas di UMKM Kota Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 60 karyawan disabilitas yang bekerja pada UMKM di Kota Bekasi. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan disabilitas, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan, dukungan sosial dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja, meskipun kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya optimal.

PENDAHULUAN

Dalam membangun manajemen SDM yang berkeadilan diharuskan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kerja sama antar karyawan, dan kepemimpinan yang mendukung bagi semua karyawan, termasuk penyandang disabilitas. Lingkungan kerja yang inklusif memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan disabilitas untuk berpartisipasi dan berkembang sesuai kemampuan karyawan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam aktivitas organisasi dalam rangka kemajuan dan keberhasilan organisasi yang tidak lepas dari peran kinerja karyawan (Wijayaningsih, 2021).

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, yang tercermin dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta komitmen kerja (Silaen *et al.*, 2021). Bagi penyandang disabilitas, dukungan sosial berupa perhatian, bantuan emosional,

maupun dukungan instrumental dari rekan kerja dan lingkungan sekitar menjadi aspek krusial yang membantu mereka beradaptasi dan merasa diterima di tempat kerja (Kisahwan *et al.*, 2021). Kurangnya dukungan sosial berpotensi menurunkan rasa percaya diri, motivasi, serta kemampuan penyandang disabilitas dalam menunjukkan kinerja optimal (Nurita *et al.*, 2023). Selain itu, lingkungan kerja yang kurang aksesibel dan kurang inklusif juga dapat menjadi hambatan tersendiri bagi penyandang disabilitas dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif (Firjatullah *et al.*, 2024).

Di Indonesia, partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja formal masih tergolong rendah. Data (Badan Pusat Statistik, 2023) mencatat hanya sekitar 7% penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal pada tahun 2022, meskipun Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah mewajibkan perusahaan menyediakan kuota minimal 1% bagi tenaga kerja disabilitas. Berdasarkan data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi (2024), jumlah penyandang disabilitas di Kota Bekasi mencapai 7.801 jiwa, namun jumlah yang terserap sebagai pekerja/buruh masih sangat terbatas. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri bagi UMKM yang, berbeda dengan perusahaan besar, umumnya memiliki keterbatasan sumber daya dalam menyediakan fasilitas kerja yang aksesibel maupun sistem dukungan yang memadai bagi karyawan penyandang disabilitas.

Penelitian yang dilakukan oleh (Darmanto & Ariyanti, 2021), menemukan bahwa organisasi pembelajaran, dukungan sosial, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. Sedangkan, temuan oleh (Rina Wahyuni *et al.*, 2024), menunjukkan bahwa dukungan sosial yang tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada konteks lingkungan kerja, (Raldianingrat *et al.*, 2024) menemukan bahwa tekanan kerja dan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pabrik, sementara lingkungan kerja itu sendiri tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh (Tauwi, 2025) menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, tetapi lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan penyandang disabilitas pada UMKM di Kota Bekasi, sekaligus menjadi masukan bagi pelaku UMKM dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan disabilitas di UMKM Kota Bekasi; (2) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan disabilitas di UMKM Kota Bekasi; dan (3) Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan disabilitas di UMKM Kota Bekasi.

TINJAUAN TEORITIS

Theory of Work Adjustment (TWA)

Dalam penelitian ini, dukungan sosial dan lingkungan kerja dipandang sebagai faktor yang berperan sebagai penguat (reinforcer) dalam meningkatkan kinerja karyawan penyandang disabilitas. Dukungan sosial yang baik serta lingkungan kerja yang ramah disabilitas akan meningkatkan penyesuaian kerja, sehingga karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan secara optimal dan menunjukkan kinerja yang lebih baik dengan mengukur seberapa baik karyawan menyesuaikan diri, serta seberapa lingkungan mendukung lingkungan inklusif (Cordova & Pantao, 2025). Teori ini mengacu dalam penyesuaian perilaku bahwa kondisi kerja memainkan peran dalam penyesuaian perilaku individu selama berada di lingkungan kerja dan organisasi. Sehingga, kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dengan karakteristik lingkungan kerja (Rudolph *et al.*, 2020).

Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan tindakan atau perlakuan nyata dari orang lain yang mengarah pada penerimaan dukungan atas perasaan seseorang mengenai kenyamanan, perhatian, dan bantuan (Sugiyanto *et al.*, 2025). Dukungan sosial diukur melalui empat indikator, yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif (Sarafino & Smith, 2016). Bagi karyawan disabilitas, dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan menjadi salah satu faktor penting dalam membantu mereka beradaptasi dan menjalankan pekerjaan secara optimal (Dayanti & Pribadi, 2022).

H₁: Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan disabilitas di UMKM Kota Bekasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala kondisi yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan (Ariyanti *et al.*, 2024). Lingkungan kerja diukur melalui tiga indikator, yaitu suasana tempat kerja, ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap, dan hubungan antar rekan kerja (Khaeruman *et al.*, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, diyakini mampu meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan (Firjatullah *et al.*, 2024).

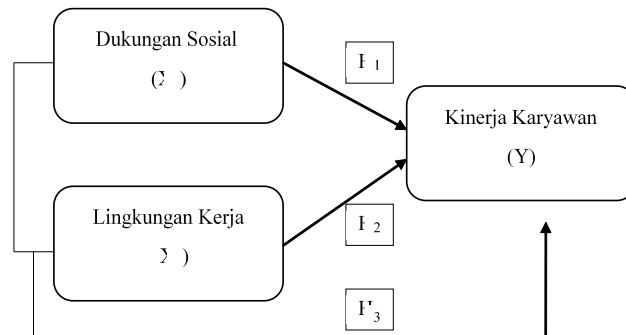
H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan disabilitas di UMKM Kota Bekasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang mencerminkan sejauh mana individu mencapai tujuan kerja, melibatkan efektivitas dan efisiensi dalam menggunakan sumber daya yang tersedia (Silaen *et al.*, 2021). Karyawan dengan kinerja baik adalah karyawan yang mampu menghasilkan output yang memenuhi bahkan melampaui target yang ditetapkan organisasi secara efektif dan efisien (Ajijah Jumani, 2024). Menurut (Silaen *et al.*, 2021), kinerja karyawan

diukur melalui lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan komitmen kerja.

H₃: Dukungan sosial dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan disabilitas di UMKM Kota Bekasi.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Creswell & Creswell, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan penyandang disabilitas yang bekerja di UMKM Kota Bekasi. Karena data populasi secara pasti belum tersedia, penentuan sampel dilakukan dengan teknik *non-probability sampling* berupa *purposive sampling*, dengan kriteria: (1) penyandang disabilitas fisik, sensorik, atau intelektual ringan; (2) telah bekerja minimal 6 bulan di UMKM; (3) bekerja pada bidang usaha kuliner dan jasa; (4) berusia minimal 18 tahun; dan (5) bersedia menjadi responden.

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus (Hair *et al.*, 2021), yaitu 5 hingga 10 kali jumlah indikator penelitian (5 x 12 indikator), sehingga diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 60 responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 yang disebar kepada karyawan disabilitas di 17 UMKM yang tersebar pada sembilan kecamatan di Kota Bekasi.

Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2) (Sugiyono, 2020).

HASIL

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 60 responden karyawan disabilitas yang bekerja pada 17 UMKM di sembilan kecamatan Kota Bekasi, dengan tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (65%) dibandingkan laki-laki (35%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA/ sederajat (55%), diikuti SMP/ sederajat (35%). Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden (55%) telah bekerja lebih dari 5 tahun, sedangkan

berdasarkan jenis disabilitas, mayoritas responden merupakan penyandang disabilitas fisik (53%) dan disabilitas sensorik (45%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dengan nilai *r* tabel sebesar 0,2542 ($n=60$, $df=58$, $\alpha=0,05$) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel penelitian memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Dukungan Sosial sebesar 0,724, Lingkungan Kerja sebesar 0,775, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,809. Ketiga nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item	Keterangan
Dukungan Sosial (X1)	0,724	12	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,775	9	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,809	13	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,001 ($< 0,05$), yang mengindikasikan data residual tidak berdistribusi normal. Namun demikian, dengan menggunakan Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebagai alternatif diperoleh nilai sebesar 0,080 ($> 0,05$), sehingga data residual dapat dinyatakan berdistribusi normal. Mengacu pada Teorema Limit Tengah (*Central Limit Theorem*), pelanggaran asumsi normalitas pada sampel berukuran besar ($n=60$) masih dapat ditoleransi sehingga analisis tetap dapat dilanjutkan.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,627 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,596 ($< 10,00$) pada kedua variabel independen, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
-------	---	------------	------	---	------

(Constant)	30,438	6,415	-	4,745	0,000
Dukungan Sosial (X1)	0,374	0,164	0,348	2,284	0,026
Lingkungan Kerja (X2)	0,116	0,181	0,098	0,641	0,524

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 30,438 + 0,374X_1 + 0,116X_2$. Nilai konstanta sebesar 30,438 menunjukkan bahwa apabila dukungan sosial dan lingkungan kerja dianggap konstan (bernilai nol), maka kinerja karyawan bernilai 30,438. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,374 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor dukungan sosial akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,374, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,116 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,116.

Uji Hipotesis

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan nilai ttabel sebesar 2,002 (df=57, $\alpha=0,025$). Hasil uji t pada Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Dukungan Sosial memperoleh nilai thitung sebesar 2,284 ($> ttabel 2,002$) dengan nilai signifikansi 0,026 ($< 0,05$), sehingga H_1 diterima: dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disabilitas. Sebaliknya, variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai thitung sebesar 0,641 ($< ttabel 2,002$) dengan nilai signifikansi 0,524 ($> 0,05$), sehingga H_2 ditolak: lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	175,071	2	87,535	5,916	0,005
Residual	843,329	57	14,795	-	-
Total	1018,400	59	-	-	-

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026. Prediktor: (Constant), Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial

Uji F (simultan) digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dengan nilai Ftabel sebesar 3,16 (df=57). Hasil uji F pada Tabel 3 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 5,916 ($> Ftabel 3,16$) dengan nilai signifikansi 0,005 ($< 0,05$), sehingga H_3 diterima: dukungan sosial dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disabilitas di UMKM Kota Bekasi.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,415	0,172	0,143	3,846

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026. Prediktor: (Constant), Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,143 menunjukkan bahwa variabel Dukungan Sosial dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 14,3%, sedangkan sisanya sebesar 85,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, pelatihan kerja, kepemimpinan, atau *self-efficacy*. Meskipun nilai koefisien determinasi tergolong relatif kecil, model penelitian tetap dinyatakan baik karena telah memenuhi uji signifikansi secara simultan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas di UMKM Kota Bekasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Dukungan Sosial memperoleh nilai *t* hitung sebesar 2,284 ($> t_{tabel} 2,002$) dengan nilai signifikansi 0,026 ($< 0,05$) yang artinya dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disabilitas di UMKM Kota Bekasi. Dukungan sosial yang diberikan melalui dukungan emosional, penghargaan, instrumental, dan informatif mampu membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Indikator dukungan informatif menjadi aspek yang memperoleh tingkat persetujuan tertinggi, yang menunjukkan bahwa penyampaian informasi, arahan, dan saran dari rekan kerja maupun atasan berperan penting dalam meningkatkan pemahaman tugas serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, dukungan instrumental masih dinilai belum optimal karena keterbatasan fasilitas dan sumber daya yang dimiliki UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan sosial yang diterima karyawan disabilitas, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Eriz Restu Putra *et al.*, 2023) yang menemukan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan disabilitas di lingkungan ritel, namun tidak sejalan dengan (Rina Wahyuni *et al.*, 2024) yang menemukan dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik pekerjaan, responden, dan objek penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memperoleh nilai *t* hitung sebesar 0,641 ($< t_{tabel} 2,002$) dengan nilai signifikansi 0,524 ($> 0,05$), yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disabilitas. Meskipun mayoritas karyawan menilai hubungan antar rekan kerja tergolong baik, masih ditemukan bahwa kondisi peralatan dan fasilitas yang belum sepenuhnya mendukung kebutuhan karyawan disabilitas. Meskipun demikian, kondisi tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja belum tentu diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan disabilitas pada UMKM.

Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan disabilitas di UMKM cenderung telah beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, sehingga lebih mengandalkan faktor internal dan dukungan sosial dibandingkan kondisi fisik lingkungan kerja. Sehingga, kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti dukungan sosial, motivasi, tanggung jawab, dan sistem kerja yang diterapkan di masing-masing UMKM.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Tauwi, 2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan (Aulya *et al.*, 2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Namun, tidak sejalan dengan (Husna & Prasetya, 2024), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun nonfisik, mampu meningkatkan produktivitas, konsentrasi, serta kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Dukungan Sosial dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas

Hasil penelitian menunjukkan nilai Fhitung sebesar 5,916 ($> F_{tabel} 3,16$) dengan nilai signifikansi 0,005 ($< 0,05$), yang artinya bahwa dukungan sosial dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disabilitas, meskipun secara parsial lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kombinasi berbagai faktor yang saling berkaitan, sehingga kedua variabel tetap memberikan kontribusi bersama dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Raldianingrat *et al.*, 2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, tekanan kerja, dan dukungan sosial secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik kondisi ketiga faktor tersebut secara bersamaan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disabilitas di UMKM Kota Bekasi, sehingga H_1 diterima
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan disabilitas di UMKM Kota Bekasi, sehingga H_2 ditolak
3. Dukungan sosial dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disabilitas di UMKM Kota Bekasi, sehingga H_3 diterima, dengan kontribusi sebesar 14,3% terhadap variasi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran – saran yang diusulkan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi pelaku UMKM, disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, khususnya aspek kenyamanan dan aksesibilitas bagi karyawan disabilitas, serta memperkuat dukungan sosial melalui komunikasi yang baik, empati, dan kerja sama tim.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau kepemimpinan, memperluas cakupan dan jumlah UMKM, serta menggunakan metode tambahan seperti wawancara agar data yang diperoleh lebih mendalam.
3. Bagi akademisi, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengelolaan karyawan disabilitas pada sektor UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajjah Jumani. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(2), 364–372.
- Ariyanti, E., Wardani, E. S., & Jaenudin. (2024). The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. *International Journal Management and Economic*, 3(2), 16–24. <https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1285>
- Aulya, R. A., Sinaga, J., & Supriyanto. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 8. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(8), 221–230.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Potret Penyandang Disabilitas Di Indonesia*.
- Cordova, M. M., & Pantao, J. G. (2025). *Analyzing the Post-Pandemic Working Conditions and Behavioral Adjustment of Teachers in IPED Schools using Theory of Work Adjustment*. 1(2), 16–41.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. <https://doi.org/10.2307/j.ctt2204s7w.11>
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149. <https://doi.org/10.33370/jpw.v23i2.527>
- Dayanti, F., & Pribadi, F. (2022). Dukungan Sosial Keluarga Penyandang Disabilitas dalam Keterbukaan Akses Menempuh Pendidikan. *SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8, 46–53. <https://doi.org/10.30738/sosio.v8i1.11481>

- Eriz Restu Putra, Moch. Ilham Noer Sunan, Franciscus Adi Prasetyo, S., & Poerwanti, D. (2023). Bentuk Dukungan Sosial Teman Kerja pada Karyawan Disabilitas: Studi Kasus di Minimarket Kabupaten Jember. *Jurnal Kesejahteraan Dan Pelayanan Sosial*, 85–103. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52423/jkps.v4i2.9>
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(4), 156–170.
- Hair, J. F., Astrachan, C. B., Moisesescu, O. I., Radomir, L., Sarstedt, M., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2021). Executing and interpreting applications of PLS-SEM: Updates for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 12(3), 100392. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2020.100392>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP CHusna. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus* (Vol. 2).
- Kisahwan, D., Usman, B., & Hermana, D. (2021). Social Support Untuk Memecahkan Masalah Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Di Perusahaan Farmasi. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 21(1), 43–56. <https://doi.org/10.25105/mrbm.v21i1.9641>
- Nurita, F. W., Anggraeni, S., Tetuko, H., & Abid, D. F. (2023). Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Efikasi Diri pada Penyandang Tuna Daksa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 237–243. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/5285%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/5285/4397>
- Raldianingrat, W., Kelana, I. N., & Ramadani, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(3), 1149–1155. <https://doi.org/10.31004/irje.v4i3.994>
- Rina Wahyuni, Arrozi Adhikara, & Kemala Rita. (2024). Influence Of Work Environment And Social Support On Nurse Performance At Tzu Chi

Hospital With Organizational Culture As An Intervening Variable. *Vitalitas Medis : Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*, 1(3), 77-90.
<https://doi.org/10.62383/vimed.v1i3.331>

Rudolph, C. W., Allan, B., Hirschi, A., Shoss, M., Clark, M., Kunze, F., Sonnentag, S., Hertel, G., Shockley, K., & Zacher, H. (2020). Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology. *Pandemics: Implications for Io Psychology* 1.

Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2016). HEALTH PSYCHOLOGY. In *Educacao e Sociedade* (Vol. 1, Number 1).
http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao_PereiraAS_1.pdf%0Ahttp://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_11/rbcs11_01.htm%0Ahttp://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7845/1/td_2306.pdf%0Ahttps://direitoufma2010.files.wordpress.com/2010/

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.

Sugiyanto, E., Sudirman, S., & Ristiana, M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hi-Lex Indonesia Tangerang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(3), 3753-3767.
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1718>

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Tauwi. (2025). *The Effect of Work Environment, Pressure, and Social Support on Employee Performance at PT. Tani Prima Makmur*.

Wijayaningsih, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Sebuah Sistem dan Strategi Manajemen dalam Organisasi* (Number September).
https://www.researchgate.net/publication/374233901_SUMBER_DAYA_MANUSIA_SUMBER_DAYA_MANUSIA