

PENGARUH DUKUNGAN REKAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MUDA JAYA UTAMA SIDOARJO

Ardi Saputra¹⁾, Ignatius Soni Kurniawan^{2)*}

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta^{1,2)}
e-mail: ardi008202.mhs@ustjogja.ac.id , sonikurniawan@ustjogja.ac.id*

Abstrak

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Memahami faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi hal penting di suatu perusahaan. Riset ini bertujuan untuk membuktikan anteseden kinerja karyawan pada variabel dukungan rekan kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir. Data dikumpulkan melalui survei langsung kepada pegawai CV. Muda Jaya Utama di Sidoarjo, Jawa Timur. Data tersebut diproses melalui analisis regresi linier berganda. Hasil ini menyatakan bahwa rekan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif pada kinerja pegawai, tetapi kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Memperkuat hubungan saling mendukung antar pekerja dan membangun tangga karir menjadi implikasi bagi pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: dukungan rekan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, pengembangan karir

Abstract

Companies can improve company performance by improving human resource performance. Understanding the factor that influence employee performance is important in a company. This research aims to prove the antecedents of employee performance on the variables of coworker support, job satisfaction, and career development. Data were collected through direct survey to employees of CV Muda Jaya Utama in Sidoarjo, East Java. The data were processed through multiple linear regression analysis. This result stated that coworkers and career development have a positive effect on employee performance, but job satisfaction has no effect on employee performance. Strengthening supportive relationships among workers and building a career ladder are implications for leaders to improve employee performance.

Keywords: coworker support; job satisfaction; employee performance; career development.

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan faktor sentral di dalam suatu organisasi, pencapaian tujuan organisasi merupakan tugas karyawan, maka organisasi mempunyai peran strategis dalam proses mengembangkan karyawannya. Fenomena yang terjadi saat ini pada kinerja karyawan CV Muda Jaya Utama Sidoarjo adalah pemenuhan hasil kerja yang belum memenuhi harapan, dikaitkan dengan tingkatan hasil dan waktu. Kinerja karyawan yang kurang berdampak pada turunnya kepuasan konsumen terhadap layanan dan secara kumulatif menurunkan kinerja organisasi. Riset ini dilakukan guna menyelidiki faktor yang memengaruhi secara positif kinerja pegawai pada CV Muda Jaya Utama.

Kinerja dan produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa sumber daya berkontribusi bagi perusahaan. Pengaturan tugas dan perilaku berorientasi kerja dapat memengaruhi kinerja seseorang (Sakban, Nurmala, & Bin Ridwan, 2019). Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencakup suatu target utama yang ingin dicapai melalui penggunaan sumber daya atau komponen produksi yang sudah ada (Farchan, 2016). Manajer tidak akan mencapai hasil yang diharapkan secara maksimal jika penggunaan sumber daya atau faktor

produksi tidak dilakukan sesuai prosedur. Setiap perusahaan harus mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya untuk mendapatkan hasil terbaik untuk bisnisnya (Endarwita & Herlina, 2016).

Kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan kerja (Pawirosumarto, Sarjana, & Muchtar, 2017). Kinerja tersebut berkaitan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi yang berkaitan dengan keterampilan, keahlian, dan karakteristik individu. Menurut Silaen *et al.* (2021) karyawan merupakan faktor terpenting penentu maju mundurnya suatu organisasi. Kinerja karyawan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan sebab memudahkan pencapaian dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan wajib menciptakan kebijakan yang dapat membantu mereka meningkatkan efektivitas kerja karyawannya. Prestasi kerja seorang karyawan biasanya bergantung pada kombinasi usaha, peluang, dan kemampuan (Yan, Basheer, Irfan, & Naveed, 2020). Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan, pencapaiannya membutuhkan perencanaan dan diimplementasikan dengan semangat kerja agar target terpenuhi (Sadat, Handayani, & Kurniawan, 2020).

2. KAJIAN PUSTAKA

Dukungan Rekan Kerja

Terdapat riset yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh dukungan rekan kerja dengan hasil dapat meningkatkan kinerja karyawan (Ahmed, Bambale, & Muhammad, 2020). Sumber dukungan sosial terpenting di tempat kerja ialah rekan kerja, utamanya ketika karyawan diberikan tugas sehingga mereka berinteraksi yang berhubungan dengan rekan kerja (Wenang, Affifatusholihah, & Fadhilah, 2020). Dukungan rekan kerja yang dirasakan didefinisikan sebagai keyakinan tentang sejauh mana kualitas bantuan hubungan yang berasal dari rekan-rekan tersedia (Kim, Hur, Moon, & Jun, 2017). Kurniawan dan Naeni, (2021) menyebutkan dengan mendapatkan dukungan dari rekan kerja, karyawan akan merasa lebih dihargai dan puas dengan pekerjaannya, dan ini akan mengurangi kemungkinan mereka keluar dari perusahaan. Dukungan rekan kerja berbentuk seseorang yang bekerja bersama, biasanya seseorang dengan peran atau level yang sama dalam sebuah organisasi yang aktivitasnya memberikan dampaknya terhadap lingkungan kerja maka akan memengaruhi sikap dan prestasi kerja karyawan (Ahmed *et al.*, 2020). Hal ini akan memberikan bimbingan potensi unggul kepada setiap orang untuk mencapai impian dan kesuksesan bagi perusahaan maupun bagi dirinya sendiri (Zamzabila, Hanif, & Darmawan, 2022). Dukungan rekan kerja di tempat kerja sering kali dikonseptualisasikan dan dinilai sebagai ketersediaan dukungan dari sumber yang terkait dengan pekerjaan (misalnya rekan kerja, supervisor), dukungan rekan kerja di tempat kerja dikaitkan dengan sejumlah hasil organisasi yang penting bagi karyawan. pemeliharaan, maupun kinerja. Meskipun demikian temuan berbeda ditemukan pada riset pegawai Kecamatan Jombang bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan (Darmasaputra & Satiningsih, 2013) yang menunjukkan masih adanya riset gap atas hasil riset terdahulu.

Kepuasan Kerja

Faktor lain yang memengaruhi kinerja menurut Abdirahman *et al.*, (2020) adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja berasal dari faktor intrinsik yaitu berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri dan faktor ekstrinsik berhubungan dengan nilai-nilai instrumental. Alromaihi dan Alshomaly, (2017) menyebutkan bahwa faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, gaji, peluang kemajuan, manajemen, pekerjaan kelompok, dan kondisi kerja adalah beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Perilaku kondisi emosional seseorang terhadap pekerjaan dengan perbandingan antara imbalan yang diterima dengan imbalan yang diharapkan. Kepuasan kerja menjadi sumber penting bagi perusahaan dan merupakan

perasaan karyawan terhadap situasi tempat kerja, ketika seorang karyawan senang dengan pekerjaannya maka mereka akan bekerja semaksimal mungkin (Mira, Choong, & Thim, 2019). Kepuasan kerja merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan persepsi positif terhadap suatu pekerjaan lain yang dihasilkan dari nilai karakteristiknya (Abdirahman *et al.*, 2020). Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya menyampaikan perasaan bahwa mereka akan bertahan lebih lama di perusahaan. Meskipun demikian, juga ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak positif pada kinerja pegawai T-shirt di Malang (Darmansyah, 2004) yang menunjukkan belum adanya kesepakatan dari hasil riset terdahulu.

Pengembangan Karir

Winda *et al.* (2017) menggarisbawahi betapa pentingnya pengembangan karir bagi kinerja pegawai. Pengembangan karir merupakan agenda untuk menyiapkan karyawan untuk posisi yang akan mereka ambil di perusahaan atau organisasi (Bahri & Nisa, 2017). Jufrizen dan Pulungan (2017) menyebutkan terdapat dua aspek dalam pengembangan karir yaitu pengembangan karir individu yang terdiri dari prestasi kerja, paparan, dan loyalitas organisasi, dan yang kedua yaitu kesempatan untuk tumbuh dan mengembangkan karir organisasi yang terdiri dari dukungan manajemen, dan kelompok kerja yang kohesif. Pengembangan karir merupakan peningkatan kepribadian seseorang untuk meraih karir yang diharapkan (Nasution *et al.*, 2018). Pengembangan karir bukan sekedar memberikan karyawan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, namun juga memberikan mereka tanggung jawab yang lebih besar dan penghargaan yang lebih besar atas usaha mereka (Niati, Siregar, & Prayoga, 2021). Pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan hubungan antara perusahaan dan karyawan. Hal ini dilakukan karena perusahaan bertanggung jawab menjaga kesejahteraan karyawan dan menjadi titik temu antara perusahaan dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama (Permana, Sari, & Hidayat, 2022). Meskipun demikian pada penelitian Jufrizen dan Pulungan (2017) pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada dosen.

Kinerja karyawan

Pegawai adalah unsur utama dalam melihat suksesnya suatu perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan pegawai yang sesuai dengan kriteria pada Perusahaan (Silaen *et al.*, 2021). Kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi, karena memfasilitasi pencapaiannya keberhasilan dan perkembangan organisasi, oleh karena itu organisasi dituntut untuk berkembang kebijakan yang dapat membantu mereka untuk menjadi lebih baik efektivitas karyawan prestasi kerja seorang karyawan biasanya bergantung pada kombinasi usaha, peluang dan kemampuan (Yan *et al.*, 2020).

Pengembangan Hipotesis

Dukungan rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja jadi menyenangkan dimana karyawan merasa diperhatikan, didorong, dan termotivasi. Rekan kerja mampu secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan karena mereka merasa lebih antusias, terlibat, dan produktif dalam bekerja. Dengan dukungan yang kuat dari rekan kerja, karyawan cenderung lebih termotivasi, fokus dan efisien dalam bekerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Dukungan dari rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung pengembangan pribadi dan profesional karyawan, sehingga membantu meningkatkan kinerjanya.

Sengkey *et al.*, (2021) menyatakan hasil dukungan sosial dari rekan kerja mendapatkan dampak positif pada kinerja pegawai. Ahmed *et al.* (2020) berpendapat atas dukungan rekan kerja bersifat positif terhadap kinerja karyawan. Pada riset Cancela *et al.*, (2020)

dikemukakan hubungan yang baik antara dukungan rekan kerja terhadap kinerja pegawai TNB (Tenaga Nasional Berhad).

H1: Dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Meningkatkan kinerja pegawai secara kuantitas maupun kualitas sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan. Pegawai yang senang dengan pekerjaannya akan merasa lebih besar kemungkinannya memberikan kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan, mencapai tujuan, dan menghasilkan lingkungan kerja yang lebih positif. Kepuasan kerja yang tinggi, karyawan cenderung berkinerja lebih baik, lebih produktif, dan lebih fokus. Mereka merasa bahwa pekerjaannya memiliki makna dan nilai, yang dapat menjadi kunci untuk mencapai hasil terbaik.

Ada pengaruh yang baik dan signifikan dari kepuasan kerja pada kinerja pegawai otoritas Pelabuhan Saudi (Mira *et al.*, 2019). Pada penelitian Abdirahman *et al.*, (2020) sangat jelas bahwa terdapat persamaan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang menunjukkan pengaruh positif. Menurut Hanawidjaya *et al.* (2022) kinerja pegawai akan meningkat apabila pegawai merasa adil dan dihargai secara eksternal dan internal, keadaan ini menimbulkan kepuasan diri meningkat.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengembangan karir menciptakan lingkungan yang memotivasi, meningkatkan keterampilan, dan meningkatkan komitmen karyawan untuk memberikan kontribusi yang tepat melalui peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Pekerja yang merasa memiliki peluang untuk tumbuh dan berkembang dalam karirnya cenderung lebih produktif dan sukses dalam organisasi. Hal ini menciptakan lingkungan di mana karyawan berkinerja lebih baik, memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan, dan memberikan hasil yang lebih baik secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan karir merupakan investasi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan.

Pengembangan karir memajukan efisiensi dan kemampuan berpikir kreatif karyawan, yang dapat mendukung peningkatan kinerja untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Kudsi, Riadi, & Lestari, 2018). Pada penelitian Iis *et al.* (2022) diperoleh hasil yang positif pengembangan karir untuk kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Aceh. Wau dan Purwanto, (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

H3: Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, faktor dukungan rekan kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir sangatlah perlu diutamakan dalam membangun efektifitas produksi, efisien biaya supaya organisasi mampu bersaing dengan organisasi sejenis lainnya. Semakin tinggi rasa peduli sesama rekan kerja maka akan merasa puas pula dalam menjalankan tugas dan mendorong karir setiap pegawai dan dapat meningkatkan kinerja di perusahaan.

Menurut Batubara dan Abadi, (2022) *coworker support* berpengaruh positif yang signifikan pada kinerja pegawai sebab dengan *coworker support* mereka merasa dihargai dengan rekan tim, merasa lebih nyaman, dengan demikian pegawai dapat menjalankan tugasnya secara baik dan kinerjanya akan lebih meningkat. Menurut Abdirahman *et al.*, (2020) hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan sangat jelas, riset mereka menyebutkan pada kepuasan kerja ditemukan berkorelasi baik dengan kinerja pegawai. Riset yang dilakukan oleh Mapossa, (2018) berjudul “*The Influence of Work Environment, Motivation, and Career*

Development to Employee Performance of PT Telkom Manado” menemukan ada pengaruh simultan antara pengembangan karir terhadap kinerja.

H4: Dukungan Rekan kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Sampel yang diambil dalam riset ini ialah pegawai CV Muda Jaya Utama yang diperoleh melalui sensus sebanyak 55 orang responden dengan menggunakan survei secara *online* melalui *Google Form*. Data primerr terkait riset ini didapatkan dengan instrumen berupa kuesioner. Data diolah dengan analisis regresi linier berganda. Analisis menerapkan alat skala likertt 1 sampai 5 yaitu sangat tidk setuju 1 hingga sangat setuju 5. Pengukuran dipakai disajikan di tabel 1.

Tabel 1 Pengukuran.

Pengukuran
Dukungan Rekan Kerja
1. Dukungan fisik
2. Dukungan emosional
3. Dukungan Pengetahuan (Kim <i>et al.</i> , 2017)
Kepuasan Kerja
1. Pertumbuhan
2. Pencapaian
3. Otonomi
4. Tantangan (Bashir & Gani, 2020)
Pengembangan Karir
1. Kompetensi
2. Pendidikan formal
3. Kepedulian atasan
4. Minat untuk dipromosikan
5. Ketaatan pada peraturan (Nasution <i>et al.</i> , 2018)
Kinerja Karyawan
1. Standar Kerja
2. Kuantittas kerja
3. <i>Punctuality</i>
4. Komunikasi
5. Sikap (Sharma & Taneja, 2018)

Sumber: data diolah, 2023

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Gender pria lebih banyak dengan hasil 51 orang (tabel 2). Umur responden didominasi 20-25 tahun dengan jumlah 24 orang. Status kepegawaian paling banyak ialah pegawai tetap sebanyak 49 orang. Masa kerja terdapat responden 2-5 tahun lebih banyak (45,5%). Responden dengan pendidikan terakhir terbanyak dari lulusan SMA/Sederajat dengan jumlah 32 jiwa.

Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas pada riset ini melihat dari r hitung dengan r table. Jika r hitung > r table (0.2656) akan dinyatakan valid. Pengujian menghasilkan dukungan rekan kerja (0.291-

0.731), kepuasan kerja (0.392-0.736), pengembangan karir (0.326-0.745), kinerja pegawai (0.616-0.797) > 0.2656 artinya semua pernyataan valid.

Cronbach's Alpha dukungan rekan kerja (0.855), kepuasan kerja (0.844), pengembangan karir (0.824), kinerja karyawan (0.882) > 0.6 atau instrument reliabel.

Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik Tabel 3 menyatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas (Spearman's Rho test, $p > 0.05$) dan tercukupinya normalitas (Kolmogorov-Smirnov test, Asymp. Sig. > 0.05). multikolinieritas tidak terjadi terhadap model regresi dengan tolerance > 0.10 dan VIF < 10.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji H_1 Tabel 4 mendapatkan signifikan $0.018 < 0.05$ menyatakan ada dukungan rekan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Uji tersebut sesuai dengan riset Cancela *et al.*, (2020) dan Ahmed *et al.*, (2020) yang mengatakan bahwa dukungan rekan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Ada satu pernyataan yang mempunyai nilai dukungan rekan kerja paling rendah dan masih dapat ditingkatkan, yaitu pernyataan pada bagian "Antar rekan kerja saling mengingatkan untuk bekerja dengan baik" (rerata=3,16) dan ada item pernyataan dengan nilai unggul yaitu "Saya puas dengan dukungan dan bantuan dari rekan kerja saya di kantor" (rerata=3.42). Di perusahaan, sikap saling membantu dan mendukung satu sama lain telah terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil pengujian H_2 pada (tabel 4) menghasilkan signifikansi $0.685 > 0.05$ yang menyatakan pada kepuasan kerja ada pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini tidak sesuai dengan riset yang diteliti oleh (Mira *et al.*, 2019) dan Abdirahman *et al.*, (2020). Pernyataan dengan skor kepuasan kerja terendah adalah "Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jabatan saya" (rerata= 2.87), dan pernyataan dengan skor tertinggi adalah "interior tempat saya bekerja sangat nyaman" (rerata= 3.22). Jika seorang karyawan tidak menyadari tingkat kinerja yang diharapkan atau berpikir bahwa mereka telah mencapai tingkat kinerja ideal, kepuasan kerja yang dirasakan mungkin tidak berkorelasi dengan perubahan perilaku yang mengarah pada peningkatan kinerja.

Hasil riset H_3 Tabel 4 menunjukkan signifikansi $0.043 < 0.05$ yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan riset Yusuf Iis *et al.*, (2022) dan Wau dan Purwanto, (2021) beranggapan bahwa kinerja meningkat sebagai hasil dari pengembangan karir. Terdapat keterangan yang mendapat angka terendah dari pengembangan karir dan masih dapat ditingkatkan lagi yaitu pada item "Tim kerja dibentuk atas dasar hubungan profesional" (rerata=2.73) dan ada item pernyataan dengan nilai unggul "Saya merasa perusahaan menghargai potensi karyawan" (rerata=3.55). Potensi karyawan yang dikelola melalui pengembangan karir di dalam perusahaan menjadi tangga pengembangan keterampilan dan kesejahteraan sekaligus mengarahkan pada pencapaian kontribusi pada tingkat yang lebih tinggi dalam kinerja.

Hasil uji H_4 pada tabel 5 menunjukkan hasil uji F terdapat nilai F hitung (6.584) dengan angka sig 0.001 nilai tersebut dapat membuktikan H_4 diterima, variabel dukungan rekan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), pengembangan karir (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 23.7% sedangkan sisanya sebesar 76.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model riset. Hasil riset ini sejalan dengan penelitian Batubara dan Abadi, (2022) Abdirahman *et al.*, (2020) Mapossa, (2018) menyatakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, faktor dukungan rekan kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir sangatlah perlu diperhatikan dalam membangun efektifitas produksi, efisiensi biaya sehingga organisasi mampu bersaing

dengan organisasi sejenis lainnya. Semakin tinggi rasa peduli sesama rekan kerja maka akan merasa puas pula dalam menjalankan tugas dan mendorong karir setiap karyawan dan dapat meningkatkan kinerja di perusahaan.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori		Jumlah	Persentase
Gender	Pria	51	92.7%
	cewe	4	7.3%
Umur	20-25	24	43.6%
	26-31	18	32.7%
	32-40	13	23.6%
Status Kekaryawanan	Tidak Tetap	6	10.9%
	Karyawan Tetap	49	89.1%
Masa kerja	Dibawah 2 Tahun	20	36.4%
	2 - 5 Tahun	25	45.5%
	6 - 10 Tahun	10	18.2%
Pendidikan	SMA / Sederajat	32	58.2%
	D1, D2, D3, D4	18	32.7%
	S1	5	9.1%

sumber: data diolah, 2023

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Glejser Test	Kolmogorov-Smirnov Test
		Tol.	VIF	Sig.	Asymp.sig
DRK		0.762	1.312	0.533	
KK	KIN	0.758	1.319	0.505	0.200
PK		0.827	1.209	0.695	

Sumber: data primer diolah,2023

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.726	3.114		.875	.385
	Dukungan rekan kerja	.230	.094	.334	2.453	.018
	kepuasan kerja	.043	.106	.056	2.408	.685
	pengembangan karir	.205	.099	.272	2.078	.043

Sumber: data primer diolah,2023

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	536.790	3	178.930	6.584	.001 ^b
Residual	1386.010	51	27.177		
Total	1922.800	54			

Sumber: data primer diolah,2023

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Riset dilakukan bermaksud untuk melihat pengaruh dukungan rekan kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir pada kinerja karyawan pada CV Muda Jaya Utama Sidoarjo.

2. Hasil penelitian menghasilkan temuan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai.
3. Hasil uji kepuasan kerja terdapat kinerja pegawai memberikan hasil terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan. Terdapat hasil riset pengembangan karir berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai.
4. Ditemukan pula bahwa dukungan rekan kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara serentak berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai.

Saran

Penelitian ke depan juga dapat meningkatkan koefisien determinasi dari variabel kinerja dengan menambahkan variabel bebas misalnya motivasi (Sinambela & Ernawati, 2021). Variabel motivasi ini ditemukan menjadi anteseden kuat dari kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Advances in Business Research International Journal*, 4(1), 12–17. <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>
- Aditeresna, K. A. R., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Di Kutabex Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(11), 5814. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i11.p01>
- Ahmed, I., Bambale, A. J., & Muhammad, I. G. (2020). Mediating Effect of Co-Worker Support in the Relationship between Training Effectiveness and Employee Performance. *Journal of Global Social Sciences*, 1(1), 76–98. <https://doi.org/10.31039/jgss.v1i1.129>
- Alromaihi, M. A., & Alshomaly, Z. A. (2017). Job Satisfaction And Employee Performance: A Theoretical Review Of The Relationship Between The Two Variables. *International Journal of Advanced Research*, 6(1), 1–20. www.garph.co.uk
- As`ad, B. (2018). Dukungan Organisasional Dukungan Supervisor Dukungan rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bashir, B., & Gani, A. (2020). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Management Development*, 39(4), 525–542. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0210>
- Batubara, S., & Abadi. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Cancela, D., Hulsheger, U. R., & Stutterheim, S. E. (2020). The role of support for transgender and nonbinary employees: Perceived co-worker and organizational support's associations with job attitudes and work behavior. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(11), 1–11. <https://doi.org/10.1037/sgd0000453>
- Darmasaputra, A., & Satiningsih. (2013). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang. *Jurnal Fakultas Ilmu Pendidikan*, 1(2), 1–5.

- Effendy, & Fitria. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Enderwita, & Herlina, R. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2), 117–125.
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 3(1), 42–62. https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v3i1.24
- Hanawidjaya, R. R., Sindrawati, S., Sumiati, N., & Barokah, R. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Niaga Nusa Abadi Subang. *Jurnal Economina*, 1(2), 203–218. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i2.51>
- Harahap, & Khair. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS - Social Scinces*, 7(2), 441–446.
- Kim, H. J., Hur, W. M., Moon, T. W., & Jun, J. K. (2017). Is all support equal? The moderating effects of supervisor, coworker, and organizational support on the link between emotional labor and job performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 20(2), 124–136. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2016.11.002>
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977>
- Kurniawan, I. S., & Naeni, H. L. (2021). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap OCB Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Grage Jogja Hotel. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 5(1), 119–128. <https://doi.org/10.29408/jpek.v5i1.3319>
- Mapossa, J. B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *New England Journal of Medicine*, 372(2), 2499–2508. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7556065>
<http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC394507>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.humphath.2017.05.005>
<https://doi.org/10.1007/s00401-018-1825-z>
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27157931>
- Mira, M. S., Choong, Y. V., & Thim, C. K. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.011>
- Mukarramah, N., & Chalil, N. (2020). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Dukungan Keluarga terhadap Kinerja dengan Job Embeddedness Sebagai Pemediasi pada Anggota Kepolisian Satlantas Polresta Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Terakreditasi SINTA*, 4(4), 647–661. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Nasution, Mariatin, & Zahreni. (2018). The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(01), 57–65. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i1.el09>
- Permana, A., Sari, A. I. C., & Hidayat, N. (2022). Peningkatan Career Development Melalui Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Organisasi (Studi Empirik Pada Guru Sdit). *Research and Development Journal of Education*, 8(1), 271. <https://doi.org/10.30998/rdje.v8i1.12120>

- Ridel, Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksanaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5525–5533.
- Robert, B., & Brown, E. B. (2004). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Bersinar (Baboon T-Shirt) Malang. 1*, 1–14.
- Sakban, S., Nural, I., & Bin Ridwan, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Sengkey, M. M., Mongdong, A., & Hartati, M. E. (2021). *Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Kinerja Di Kota Tomohon. 2*(2), 123–130.
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, & Audiva, D. (2022). Spesial Issue DNU 14 TH. *Journal Ekombis Review*, 10(14), 17–24. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1>
- Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The effect of training on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(4). <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1477>
- Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyuroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. www.penerbitwidina.com
- Silviana Mursidta. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–12.
- Sultan. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Program Pascasarjana Stie Nobel Indonesia Makassar 2020*.
- Wau, J., & Purwanto, P. (2021). the Effect of Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 262–271. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>
- Wenang, Affifatusholihah, & Fadhilah. (2020). Pengaruh Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Tugas. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1261>
- Winda, O., Nayati, U. H., & Arik, P. (2017). Impact of Compensation and Career Development on Job Satisfaction. *Rjoas*, 4(4), 113–119. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-04.15%0AIMPACT>
- Yan, Basheer, Irfan, & Naveed. (2020). Role of Psychological factors in Employee Well-being and Employee Performance. *An Empirical Evidence from Pakistan*, 29(5), p.638. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.1060>
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). the Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>