

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan dalam mencapai tujuannya perlu adanya SDM yang berkualitas. Perusahaan menyadari bahwa karyawan merupakan sumber keunggulan untuk berdaya saing bagi perusahaan. SDM merupakan sesuatu yang digunakan perusahaan untuk mencapai keberhasilan, mencapai target serta tujuan. SDM yang baik dijadikan sebagai kemampuan dari perusahaan dalam menghadapi berbagai tantangan, baik dalam lingkup internal maupun eksternal. Tanpa keberadaan Sumber Daya Manusia maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan tidak akan bisa tercapai.

Menurut Hasibuan dalam (Ende et al., 2023), mengungkapkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM, merupakan suatu teknik dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hal ini bertujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat tercapai dengan optimal.

HRM is the comprehensive set of managerial activities and task concerned with developing a qualified workforce in ways that contribute to organizational effectiveness (Zubair & Khan, 2019). Artinya SDM adalah serangkaian aktivitas dan tugas manajerial yang

komprehensif berkaitan dengan pengembangan dan pemeliharaan kualifikasi tenaga kerja dengan cara yang berkontribusi terhadap efektivitas organisasi.

According to (Klimovskikh et al., 2023), HR management is the coordinated use the career paths, organizational growth, and learning and development to improve both individuals and corporate efficiency. Artinya menurut (Klimovskikh et al., 2023) manajemen SDM adalah penggunaan jalur karir, pertumbuhan organisasi, serta pembelajaran dan pengembangan yang terkoordinasi untuk meningkatkan efisiensi individu (karyawan) dan perusahaan.

Menurut Simamora dalam (Nurwan, 2020), manajemen sumber daya manusia berarti pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Menurut (Indriyani, 2020) manajemen sumber daya manusia adalah salah satu aspek dari manajemen umum yang mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Mengingat peran yang semakin penting dari sumber daya manusia dalam mencapai tujuan, pengetahuan dan temuan dari berbagai pengalaman dan penelitian di bidang SDM dikumpulkan secara

sistematis dalam suatu konsep yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Dari beberapa definisi yang dijabarkan, penulis menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai upaya untuk merancang rencana strategis dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan individu, yang pada akhirnya akan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan dapat dikembangkan. Hubungan antara kualitas karyawan dengan keberhasilan perusahaan sangat erat. Kemajuan perusahaan dapat terwujud melalui kehadiran sumber daya manusia yang unggul, sementara sebaliknya, kurangnya kualitas SDM perusahaan dapat menyebabkan penurunan kualitas perusahaan.

b. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

The main aim of HRM is to ensure the right people with the right skills for the right job position in an organization. The main functions of HRM consist of recruiting, training, performance appraisal, motivating employees, ensuring their good health and safety, managing workplace communication, and so on (Aggarwal, 2024). Artinya tujuan utama MSDM adalah untuk memastikan orang-orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi pekerjaan yang tepat dalam suatu organisasi. Fungsi utama HRM terdiri dari perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, memotivasi karyawan, memastikan kesehatan dan keselamatan mereka, mengelola komunikasi di tempat kerja, dan sebagainya.

The goal of HR management is to provide motivated, qualified and royal employees. In addition, sustainable human resource managemen is the next logical step after incorporating sustainability into a company's processes (Hronová & Špaček, 2021). Artinya tujuan Manajemen SDM adalah untuk menghasilkan karyawan yang termotivasi, berkualitas, dan loyal. Selain itu, manajemen SDM yang berkelanjutan merupakan langkah logis berikutnya setelah mengintegrasikan keberlanjutan kedalam proses perusahaan.

MSDM menurut (Mariono & Marnis, 2019) mempunyai lima fungsi, yaitu:

1) Perencanaan untuk kebutuhan Sumber Daya Manusia

Dalam kegiatan perencanaan kebutuhan SDM terdapat dua aktivitas, yaitu:

- a) Perencanaan, proses penentuan sebuah keputusan yang sudah dipertimbangkan dengan matang untuk masa sekarang dan masa mendatang.
- b) Analisis jabatan pada perusahaan guna menetapkan tujuan, tugas, pengetahuan, keahlian, serta kemampuan yang dibutuhkan.

2) Kepegawaian (*Staffing*)

Sesuai kebutuhan perusahaan sesudah kebutuhan SDM ditetapkan, tahapan berikutnya yaitu mengisi adanya posisi yang kosong. Untuk tahap ini ada dua aktivitas yang harus dilakukan, yaitu:

- a) Rekrutmen, proses penarikan kandidat karyawan yang berkualitas untuk mengisi kekosongan dalam perusahaan.

- b) Seleksi, proses pemilihan dari pelamar yang pantas untuk dijadikan karyawan yang sesuai dengan persyaratan perusahaan.

3) Penilaian kinerja

Penilaian kerja akan dilaksanakan setelah pelamar terpilih dan bekerja diperusahaan. Perusahaan menetapkan bagaimana cara karyawan dalam bekerja dan kemudian karyawan akan diberi imbalan atas apa yang sudah dikerjakan. Perusahaan akan mengevaluasi karyawan yang tidak bisa memenuhi standar kinerja yang telah ditentukan.

Terdapat dua kegiatan dalam penilaian kerja, yaitu:

- a) Menilai serta mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan.
 - b) Menganalisis serta memberi motivasi terhadap karyawan.
- 4) Memperbaiki kualitas kerja karyawan serta lingkungan kerjanya.

Dalam hal ini MSDM harus fokus pada tiga kegiatan, yaitu:

- a) Merencanakan dan mewujudkan program pelatihan kerja untuk mengembangkan kualitas SDM.
- b) Memperbaiki dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, melalui beberapa program peningkatan produktifitas.
- c) Memperbaharui keadaan fisik perusahaan untuk meningkatkan penjaminan kesehatan serta keselamatan karyawan.

5) Perencanaan efektifitas hubungan kerja

Hubungan kerja yang efektif bisa dibentuk oleh perusahaan melalui tiga cara, yaitu:

- a) Menghargai dan menghormati hak-hak para pekerja.

- b) Melakukan kesepakatan dan menentukan bagaimana cara agar keluhan karyawan dapat tersampaikan.
- c) Melakukan pengamatan tentang kegiatan yang berkaitan dengan MSDM.

c. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM dalam sebuah perusahaan bermakna sebagai segala potensi dalam diri manusia yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan agar tujuannya dapat tercapai. *Human resource management practices have a role to play in building a viable mutual relationship between firms and their employees concerning shared trust and duties* (Cherif, 2020). Artinya praktik manajemen SDM berperan dalam membangun hubungan timbal balik yang baik antara perusahaan dan karyawannya mengenai kepercayaan dan tugas bersama.

(Qamari et al., 2019) *The role of human resources plays a high role impacts how an organization delivers excellence to the business competition. This explains that human resources play a role* 1) *Strategic Partner*, 2) *Administrative Expert*, 3) *Employee Champion*, and 4) *Change Agent*. Artinya peran sumber daya manusia memegang peranan yang tinggi berdampak pada bagaimana suatu organisasi memberikan keunggulan pada kompetisi bisnisnya. Hal tersebut menjelaskan bahwa sumber daya manusia bereperan: 1) Mitra Strategis, 2) Ahli Administratif, 3) Karyawan Unggul, dan 4) Agen Perubahan.

Menurut (R. Sabrina, 2021) peran manajemen SDM pada intinya adalah:

1) Peran dewan penasihat

Kementerian SDM ini berfungsi sebagai penasihat internal untuk mengumpulkan informasi, menemukan solusi untuk masalah, dan memberikan rekomendasi untuk menyelesaikan masalah perusahaan. Dalam hal kepegawaian, penilaian kinerja karyawan, program pelatihan, dan penghentian lapangan kerja, departemen ini yang bertanggung jawab. Dalam hal ini, SDM membantu pengurus membuat keputusan.

2) Peran layanan

Peran ini mencakup fungsi yang memberikan layanan langsung kepada administrator sistem. Persiapan, penerapan, pencatatan dan pelaporan adalah contoh peran ini.

3) Peran kontrol

Departemen SDM diharapkan dapat membantu manajer mencapai tujuan perusahaan dalam hubungannya dengan manajer dan dalam pelaksanaan fungsinya.

Menurut (R. Sabrina, 2021) MSDM berperan mengatur dan menetapkan program kepegawaian, mencakup:

- 1) Menentukan kuantitas dan kualitas karyawan di dalam perusahaan.
- 2) Menetapkan rekrutmen, seleksi, dan menempatkan karyawan dalam posisi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan secara efektif.
- 3) Mengadakan kegiatan untuk pengembangan karir dan promosi karyawan.

- 4) Memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia pada masa mendatang.
- 5) Memprediksi perkembangan dan kondisi ekonomi perusahaan untuk masa mendatang.
- 6) Memantau adanya perubahan undang-undang terkait kebijaksanaan dalam pemberian imbalan dari perusahaan.
- 7) Memperhatikan adanya perkembangan teknologi.
- 8) Mengadakan pelatihan, pendidikan dan melakukan penilaian terhadap prestasi karyawan.
- 9) Mengatur rotasi dan mutasi terhadap karyawan.
- 10) Mengatur pensiunan, pemberhentian, dan pesangon untuk karyawan.

Dengan pengaplikasian program di atas diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam menjalankan tugasnya, seorang karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut sebagai kinerja. Salah satu istilah untuk kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Istilah lain untuk kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh kelompok orang dalam suatu organisasi juga disebut kinerja menurut pendapat (Silaen et al., 2021).

Employee performance (work achievement) is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him (Gu et al., 2021). Artinya kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Furtwengler dalam (Yusuf Iis et al., 2022), *“Employee performance is measured in term of speed, quality, service, and value. This indicate that organizational performance may be a work process that moves quickly while maintaining dependable quality, ood service, and value derived from meeting staff performance goals.”* Artinya kinerja karyawan diukur dalam hal kecepatan, kualitas, pelayanan, dan nilai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi mungkin merupakan suatu proses kerja yang bergerak cepat dengan tetap mempertahankan kualitas yang dapat diandalkan, pelayanan yang baik, dan nilai yang diperoleh dari pemenuhan tujuan kinerja staf.

Sementara itu, menurut (Putri Primawanti & Ali, 2022), kinerja adalah *output* atau hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, atau perilaku konkret yang tercermin sesuai dengan peranannya dalam suatu organisasi. Hasil kerja seseorang mempengaruhi kinerjanya karena pendidikan dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovatif, yang berujung pada kinerja yang lebih baik.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil dari interaksi kompleks antara berbagai faktor seperti kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, dan faktor-faktor eksternal lainnya. Dalam konteks ini, kinerja dapat dipahami sebagai kemampuan individu dan organisasi untuk mencapai tujuan atau standar yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien. Selain itu, kinerja juga merupakan refleksi dari komitmen, dedikasi, dan kesungguhan dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja yang baik menjadi kunci dalam mencapai keberhasilan individu maupun organisasi secara keseluruhan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Syam, 2023), kinerja sumber daya manusia (SDM) dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Faktor personal, yang mencakup kemampuan, keahlian, keyakinan, dorongan dan loyalitas yang dimiliki setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, terdiri dari kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan rencana.
- 3) Faktor tim/organisasi, sesama rekan kerja saling mendukung, menghormati satu sama lain, dan memiliki tujuan yang sama.
- 4) Faktor penguasaan teknologi informasi (sistem), sarana dan prasana yang diberikan organisasi.
- 5) Faktor kontekstual atau situasional, termasuk tekanan dan perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal.

Menurut (Gunawan et al., 2023), kinerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor:

1) Faktor internal

Merupakan karakteristik yang terkait dengan individu, seperti sikap, kepribadian, sifat fisik, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya.

2) Faktor eksternal

Meliputi kepemimpinan, tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah, dan lingkungan kerja.

According to (Diamantidis & Chatzoglou, 2019) argue that firm-related factor:

1) *Factors from firm internal and external environment*

Such as managemen support, training culture, organizational climate and environmental dynamism.

2) *Job-related factors*

Such as communication, autonomy and environment.

3) *Employee-related factors*

Such as intrinsic motivation, proactivity, adaptability, commitment, skill level and employe performance.

Artinya menurut (Diamantidis & Chatzoglou, 2019) berpendapat bahwa faktor yang berhubungan dengan perusahaan:

1) Faktor-faktor dari lingkungan internal dan eksternal perusahaan

Seperti dukungan manajemen, budaya pelatihan, iklim organisasi, dan dinamisme lingkungan.

2) Faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan

Seperti komunikasi, otonomi, dan lingkungan.

3) Faktor-faktor yang berhubungan dengan karyawan

Seperti motivasi intrinsik, proaktif, kemampuan beradaptasi, fleksibilitas keterampilan, komitmen, tingkat keterampilan dan kinerja karyawan.

Employee performance issue is a key factor to develop understanding about organizational performance. Although, organizational performance is determined by a number of factors, but its' efficiency and effectiveness can only be measured through employee performance (Yan et al., 2020). Artinya masalah kinerja karyawan merupakan faktor kunci untuk mengembangkan pemahaman tentang kinerja organisasi. Meskipun, kinerja organisasi ditentukan oleh beberapa faktor, namun efisiensi dan efektivitasnya hanya dapat diukur melalui kinerja karyawan.

c. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Beberapa manfaat penilaian kinerja seorang karyawan, mengemukakan (Fahraini & Syarif, 2022) bahwa ada sepuluh manfaat penilaian yang muncul dari pelaksanaan pekerjaannya, yakni:

- 1) Perbaikan prestasi kerja
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan-keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir

- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*
- 7) Ketidakakuratan informasional
- 8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- 9) Kesempatan kerja yang adil
- 10) Tantangan-tantangan eksternal

Performance appraisals are the prime mechanism through which organizations can measure the progress of any individual employee in his/her job. In addition, the performance appraisal process allows organizations to monitor, evaluate, and reward/punish individual performance (Branimir Blajic, 2021). Artinya penilaian kinerja adalah mekanisme utama yang melaluinya organisasi dapat mengukur kemajuan setiap karyawan dalam pekerjaannya. Selain itu, proses penilaian kinerja memungkinkan organisasi untuk memantau, mengevaluasi, dan memberi penghargaan/hukuman terhadap kinerja individu.

Outcome of the annual performance appraisals are performance-based bonus for employees, identify the competency gaps of the employees and recommend trainings for the employees and create oppoprtunities to obtain performance-based promotions for the employees (Rathnayake, 2021). Artinya hasil penilaian kinerja tahunan adalah bonus berbasis kinerja bagi karyawan, mengidentifikasi gap kompetensi karyawan dan merekomendasikan pelatihan bagi karyawan serta menciptakan peluang memperoleh promosi berbasis kinerja bagi karyawan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi, 2021) beberapa indikator kinerja dapat digunakan untuk mengukur pencapaian kinerja karyawan. Berikut ini adalah indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

1. Hasil kerja

Sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu.

2. Pengetahuan pekerjaan

Mengacu pada kumpulan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan.

3. Inisiatif

Kemauan untuk mengambil langkah pertama atau tindakan dalam suatu situasi tanpa menunggu diarahkan atau didorong oleh orang lain.

4. Kecekatan mental

Kemampuan untuk berpikir secara cepat, fleksibel dan efisien dalam memproses informasi serta menyelesaikan tugas-tugas kognitif dengan efektif.

5. Sikap

Semangat dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.

6. Disiplin dan absensi

Perilaku yang menjunjung tinggi rasa ketaatan terhadap peraturan.

3. Dukungan Rekan Kerja

a. Pengertian Dukungan Rekan Kerja

Salah satu jenis keterampilan yang disebut kerjasama tim adalah ketika orang bekerja sama satu sama lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah diputuskan bersama. Dukungan rekan kerja adalah sebuah tindakan yang dilakukan oleh orang lain untuk memberikan dukungan pada individu lain. Adapun dukungan tersebut juga mengacu pada persepsi seseorang bahwa kenyamanan, kepedulian, dan bantuan yang tersedia dari orang lain (Hamdani, 2022).

Dukungan rekan kerja didefinisikan sebagai kualitas persahabatan atau kepedulian yang memberikan kepastian emosional dan instrumental, informasi yang dibutuhkan serta membantu mengatasi situasi stres di tempat kerja (Lusianingrum et al., 2020). Karyawan yang berkerja sama akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan seluruh pekerjaan akan terkoordinasi dengan baik.

Co-workers are co-workers' support as encouragement and assistance that participants receive from their co-workers. Co-worker support is generally understood as encouraging coworkers to use new learning in the workplace (Haitao, 2022). Artinya rekan kerja adalah dukungan rekan kerja sebagai dorongan dan bantuan yang diterima peserta dari rekan kerjanya. Dukungan rekan kerja secara umum dipahami sebagai dorongan kepada rekan kerja untuk mempelajari hal-hal yang baru di tempat kerja.

Co-workers can serve as a source of social support by providing emotional support to each other. Co-workers support plays an important role in dealing with stress and tension of employee (Sen & Yildirim, 2022). Artinya rekan kerja dapat menjadi sumber dukungan sosial dengan memberikan dukungan emosional satu sama lain. Dukungan rekan kerja berperan penting dalam mengatasi stres dan ketegangan karyawan.

Dukungan rekan kerja adalah seseorang atau kelompok orang yang menjalin hubungan timbal balik untuk mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan (Saulina Batubara & Abadi, 2022). Contoh hubungan ini termasuk dukungan informasi yang dapat membantu rekan kerja dengan memberikan arahan atau masukan tentang cara menyelesaikan masalah yang muncul di tempat kerja.

Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan pengertian dari dukungan rekan kerja ialah dukungan serta dorongan yang diberikan oleh rekan kerja untuk menggunakan pembelajaran baru yang diperoleh selama mereka bekerja.

b. Bentuk Dukungan Rekan Kerja

Salah satu bentuk bantuan dalam menjalankan tugas di tempat kerja adalah dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. Dukungan ini dapat berwujud dalam berbagai bentuk, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan bersama

Coworker support is a form of social support as comfort, attention, appreciation, or assistance that individuals receive from

coworkers (Prahara & Rayana, 2023). Artinya dukungan rekan kerja merupakan salah satu bentuk dukungan sosial sebagai kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diterima individu dari rekan kerja.

The phenomenon has as defined by (Isaac Delali et al., 2024) been conceptualised to include two main dimensions:

1) Instrumental co-worker support

Is primarily defined as the provision of tangible support, such as providing guidance, physical materials, and resources, or knowledge needed to perform certain tasks.

2) Emotional co-worker support

Encompasses feelings of acceptance and acknowledgement and is displayed through showing love, care, trust, and empathy towards other workers.

Artinya fenomena tersebut sebagaimana didefinisikan oleh (Isaac Delali et al., 2024) telah dikonseptualisasikan untuk mencakup dua dimensi utama:

1) Dukungan instrumental dari rekan kerja

Pada dasarnya didefinisikan sebagai penyediaan dukungan nyata, seperti memberikan panduan, materi fisik, sumber daya atau pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan tugas tertentu.

2) Dukungan emosional rekan kerja

Meliputi perasaan penerimaan dan pengakuan serta ditunjukkan melalui ungkapan rasa cinta, kepedulian, kepercayaan, dan empati terhadap karyawan lain.

Menurut (Anisa, 2019) mengemukakan beberapa bentuk dukungan yang dapat diberikan kepada rekan kerja, ialah:

1) Dukungan emosial

Dukungan emosional yaitu meliputi: kepedulian, empati, perhatian, penghormatan positif dan semangat kepada seseorang. Dukungan emosi memberikan rasa nyaman, jaminan, kepemilikan, dan dicintai ketika seseorang dalam situasi stres.

2) Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental yaitu bantuan langsung, seperti ketika orang meminjamkan atau memberi uang kepada orang lain, atau menolong dengan memberikan pekerjaan kepada seseorang yang membutuhkan pekerjaan.

3) Dukungan Informasi

Dukungan informasi yaitu seperti memberikan nasehat, arahan, saran, atau umpan balik tentang bagaimana cara seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu masalah.

4) Dukungan Persahabatan

Dukungan persahabatan yaitu ketersediaan orang lain untuk menyediakan waktunya bersama dengan orang lain, menyisihkan waktunya untuk melakukan aktivitas sosial.

c. Pentingnya Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja dapat memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan rasa percaya diri seseorang, mengurangi beban kerja, dan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Interaksi sosial dan dukungan dari rekan kerja dapat memiliki dampak signifikan terhadap cara seseorang melihat lingkungan kerja mereka (Purnama & Thahir, 2023). Interaksi dan kerjasama antar rekan kerja menjadi hal yang sangat penting dalam menyediakan dukungan sosial di tempat kerja, terutama ketika karyawan dihadapkan pada tugas yang memungkinkan mereka untuk berinteraksi atau bekerja sama dengan sesama rekan kerja. Solidaritas dalam membangun misi organisasi akan membimbing setiap individu untuk mencapai potensi terbaik mereka menuju tujuan, impian, dan kesuksesan bersama (Hanif et al., 2022).

Coworkers have the potential to enrich an individual's work experience and their perception of an organization (Norling & Chopik, 2020). Artinya rekan kerja mempunyai potensi untuk memperkaya pengalaman kerja individu dan persepsi mereka terhadap suatu organisasi. *Individuals who receive positive and healthy support from their coworkers are inclined to reciprocate the behavior by increasing their knowledge sharing abilities* (Santoso et al., 2020). Artinya individu yang menerima dukungan yang positif dan sehat dari rekan kerja cenderung membalas perilaku tersebut dengan peningkatan kemampuan mereka dalam berbagi pengetahuannya.

d. Indikator Dukungan Rekan Kerja

Menurut Hammer dalam (Mukarramah et al., 2020) mengidentifikasi indikator penting dalam mengukur dukungan rekan kerja sebagai berikut:

1) Menerima bantuan dan dukungan dari rekan kerja.

Menggambarkan proses menerima bantuan atau sokongan dari teman sekerja dalam lingkungan kerja. Ini bisa mencakup dukungan emosional, ide, atau bantuan praktis dalam menyelesaikan tugas atau mengatasi tantangan.

2) Merasa diterima di kelompok kerja.

Menggambarkan perasaan seseorang yang merasa diterima oleh anggota kelompok kerja. Ini menunjukkan bahwa individu tersebut merasa diterima, dihargai, dan diakui oleh rekan-rekannya dalam lingkungan kerja, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

3) Adanya perhatian dari rekan kerja.

Menggambarkan situasi di mana seseorang mendapatkan perhatian atau perhatian khusus dari rekan kerjanya. Ini bisa berarti bahwa rekan kerja mereka memberikan perhatian kepada mereka dalam bentuk dukungan, pengakuan, atau perhatian terhadap kebutuhan atau kontribusi mereka dalam konteks kerja.

4) Motivasi dari rekan kerja.

Menggambarkan dampak positif motivasi yang diberikan oleh rekan kerja. Ini mencerminkan bagaimana dukungan, dorongan, atau

pengakuan dari sesama rekan kerja dapat membangkitkan semangat dan tekad seseorang untuk mencapai tujuan atau meningkatkan kinerja mereka dalam lingkungan kerja.

5) Perasaan nyaman dengan rekan kerja.

Menggambarkan bagaimana seseorang merasa aman dan nyaman dalam berinteraksi dengan rekan kerja mereka. Ini menunjukkan adanya hubungan yang baik dan saling percaya antara orang dengan rekan kerja mereka, yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong kerja sama yang baik. Perasaan nyaman ini dapat meningkatkan kesehatan emosional dan produktivitas di tempat kerja.

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan hubungan antara karyawan dan organisasi. Komitmen berasal dari keselarasan antara tujuan individu dan organisasi serta pencapaian tujuan tersebut. Dengan begitu, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, mereka merasa sebagai bagian yang integral dari entitas tersebut. Mereka (karyawan) memenuhi kebutuhan sosial dan fisik, menyakini bahwa mencapai tujuan pribadi mereka sejalan dengan tujuan organisasi. Hal ini membuat mereka lebih produktif daripada rekan-rekan lainnya dan lebih terhubung dengan organisasi serta nilai-nilainya.

Komitmen organisasi dipandang sebagai loyalitas yang diberikan karyawan sebagai anggota organisasi kepada organisasi tempat

dimana mereka bekerja (Jahroni et al., 2021). Selain itu, definisi menurut Robbins dan Judge dalam (Noviardy & Aliya, 2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagaimana suatu keadaan seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Organizational commitment measures how much individuals identify with the company where they work, how involved they are, and whether they are prepared to leave the company (Gumasing & Ilo, 2023). Artinya komitmen organisasi mengukur seberapa besar individu mengidentifikasi diri mereka dengan perusahaan tempat mereka bekerja, seberapa terlibatnya mereka, dan apakah mereka siap untuk meninggalkan perusahaan.

Organizational commitment means an employee accepts the organization's goals and values and makes considerable efforts to achieve them (Jung et al., 2021). Artinya komitmen organisasi berarti seorang karyawan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi dan melakukan upaya besar untuk mencapainya.

Organizational comitmen is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and whises to maintain membership in the organization (Ahad et al., 2021). Artinya komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi tertentu dan tujuannya serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi mengacu pada cara individu terlibat dan terikat pada tujuan, nilai, dan budaya perusahaan mereka bekerja. Dengan kata lain, sikap ini menunjukkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses terus-menerus dimana anggota organisasi menunjukkan perhatiannya terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi (Angraini et al., 2021).

Organizational commitment is multi-dimensional with three different mind-sets comprised of desire, perceived obligation, and cost of leaving (Young et al., 2020). Artinya komitmen organisasi bersifat multi dimensi dengan tiga pola pikir berbeda yang terdiri dari keinginan, kewajiban yang dirasakan, dan biaya untuk keluar.

Konsep dimensi yang paling banyak digunakan mengenai pembahasan komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen dalam (Ajheng Mulamukti A. Pratiwi et al., 2020) menyatakan tiga dimensi dari komitmen organisasi yang perwujudan secara berjenjang, yaitu:

1) *Affective Commitment* (dampak komitmen)

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Anggota yang memiliki dedikasi tinggi terhadap organisasi cenderung tetap menjadi bagian dari organisasi karena mereka secara intrinsik memiliki keinginan yang kuat untuk melakukannya.

2) *Continuance Commitment* (komitmen berkesinambungan)

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi tentang risiko kerugian jika mereka meninggalkan organisasi. Anggota yang

memiliki komitmen berkelanjutan cenderung tetap menjadi bagian dari organisasi karena mereka perlu untuk tetap terhubung dengan entitas tersebut.

3) *Normative Commitment* (komitmen normatif)

Menggambarkan perasaan keterikatan yang kuat terhadap tetap berada dalam suatu organisasi. Anggota yang memiliki tingkat keterikatan normatif yang tinggi akan tetap menjadi bagian dari organisasi karena merasa memiliki kewajiban moral atau rasa tanggung jawab yang kuat terhadap organisasi tersebut.

The three dimensions of organizational commitment reviewed previously, reflektif the relationship between the probability of abandonment (Botella-Carrubi et al., 2021). Artinya tiga dimensi komitmen organisasi yang diulas sebelumnya, mencerminkan hubungan antara karyawan dan organisasi yang mengurangi kemungkinan pengabaian.

c. **Pentingnya Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi sangatlah penting karena komitmen organisasi mengikat seseorang untuk tetap setia bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan yang ada. Hal ini menjadi sikap kerja yang penting. Karyawan yang memiliki komitmen, akan menunjukkan kemampuan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap berada di dalam organisasi (Ayuni & Khoirunnisa, 2021).

Organizational commitment is very important for firms to attract and retain talented employees, as only committed ones will be willing to maintain their link with the firm and exert great effort toward attaining its goals (Rawashdeh & Tamimi, 2020). Artinya komitmen organisasi sangat penting untuk perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan berbakat, karena hanya mereka yang berkomitmen yang bersedia mempertahankan hubungan mereka dengan perusahaan dan mengerahkan upaya besar untuk mencapai tujuannya.

Organizational commitment is an important determinant of individual performance and an organization's success and well-being (Suzuki & Hur, 2020). Artinya komitmen organisasi merupakan penentu penting kinerja individu serta kesejahteraan organisasi.

(Addina & Nasution, 2022) mengidentifikasi terdapat tiga unsur penting dalam komitmen organisasi. Pertama, keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan prinsip organisasi. Kedua, keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi lebih dari kepentingan pribadi. Ketiga, keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Terdapat beberapa indikator komitmen organisasi, menurut pendapat Heidjrachman dan Husnan dalam (Pranata et al., 2020) mengemukakan empat indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi yaitu:

1) Disiplin

Merupakan ketaatan setiap karyawan terhadap tata tertib. Merangkum aturan jam kerja, tata tertib yang berlaku, pakaian seragam dan sebagainya

2) Kehadiran

Merupakan data yang menyatakan ketidakhadiran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, termasuk karena sakit, kecelakaan atau kepentingan pribadi.

3) Kerjasama

Merupakan suatu bentuk interaksi antara dua individu, kelompok, atau organisasi yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama atau saling menguntungkan.

4) Kepuasan

Merupakan sikap karyawan yang menunjukkan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka di tempat kerja dan jaminan yang mereka terima.

5. Penguasaan Teknologi Informasi

a. Pengertian Penguasaan Teknologi Informasi

Perkembangan peradaban manusia telah bersamaan dengan kemajuan dalam cara menyampaikan informasi, yang saat ini dikenal sebagai teknologi informasi. Pada awalnya, teknologi informasi mulai berkembang pada masa pra-sejarah, digunakan sebagai sistem untuk menggambarkan bentuk-bentuk yang dikenal manusia. Pada saat itu, manusia menggambarkan informasi mengenai berburu dan binatang

buruan pada dinding-dinding gua. Seiring berjalannya waktu, teknologi informasi terus berkembang, dan kini metodenya jauh lebih modern daripada sebelumnya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, penguasaan adalah proses, cara, pembuatan menguasai atau menguasai, pemahan atau kesanggupan untuk menggunakan pengetahuan, kepandaian. Makna dari definisi tersebut adalah keahlian seseorang dalam menguasai suatu keterampilan. Dengan kata lain, penguasaan secara praktis juga dapat dijelaskan sebagai upaya sungguh-sungguh untuk memahami suatu hal melalui pembelajaran intensif.

Menurut UU nomor 19 tahun 2016 tentang Perubahan Atas UU nomor 11 tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, dalam pasal 1 ayat 3 mengemukakan makna dari teknologi informasi adalah suatu metode untuk menghimpun, menyiapkan, menyimpan, memproses, mengumumkan, menganalisis, dan menyebarkan informasi dapat disebut sebagai suatu teknik dalam lingkup teknologi informasi. Secara sederhana, teknologi informasi terkait dengan proses mengumpulkan, menyimpan dan menyampaikan informasi.

Menurut (Jumanne & Njoroge (PhD), 2019), mendefinisikan perubahan teknologi sebagai penemuan teknologi (termasuk proses), komersialisasinya melalui penelitian dan perkembangan (menghasilkan teknologi baru), peningkatan terus-menerus dan penyebaran teknologi keseluruh industri. Keadaan teknologi setiap organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas dan kuantitas barang atau jasa

yang diproduksinya. Namun demikian, teknologi rentan terhadap perubahan, yang perlu dipantau, dikelola, dan diatasi oleh organisasi.

Organizational operations have had to shift as a result of digital transformation, to the point that it is now an essential component of company strategy (Zhang & Chen, 2023). Artinya operasional organisasi harus berubah akibat transformasi digital, hingga kini transformasi digital menjadi komponen penting dalam strategi perusahaan. *Information communication technology refers to the technology systems used to transmit, store, process, display, create, and automate information dissemination* (Chege et al., 2020). Artinya teknologi komunikasi informasi mengacu pada sistem teknologi yang digunakan untuk mengirimkan, menyimpan, memproses, menampilkan, membuat, dan mengotomatisasi penyebaran informasi.

Teknologi informasi merupakan bidang yang mencakup penggunaan perangkat lunak dan perangkat keras serta cara mereka digunakan dalam sistem sehingga informasi dapat diakses, dikirim, diproses, ditafsirkan, disimpan, diorganisir, dan dimanfaatkan dalam waktu yang cepat (Zahwani & Nasution, 2023). *Information technology is defined as a technology that combined computers with paths of high speed communication, which bring data, voice, and video* (Eiji & Gin, 2021). Artinya teknologi informasi diartikan sebagai teknologi yang menggabungkan komputer dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi, yang membawa data, suara dan video.

Konsep yang serupa juga dinyatakan oleh (Munti & Syaifuddin, 2020), yang menggambarkan teknologi informasi sebagai bidang ilmu yang berpusat pada komputer dan mengalami perkembangan yang cepat. Teknologi informasi adalah fasilitas yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak yang digunakan untuk secara cepat dan berkualitas, meningkatkan, dan mendukung informasi untuk setiap lapisan masyarakat (Meirina & Dewi, 2021).

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dijelaskan, penulis menyimpulkan bahwa penguasaan teknologi dan informasi merujuk pada kemampuan individu dalam menggunakan berbagai perangkat komputer untuk mengolah, mengemas, dan menampilkan data dalam berbagai format, termasuk *audio*, *visual*, *audiovisual*, dan *multimedia*.

b. Fungsi dan Tujuan Teknologi Informasi

Menurut Sutarman (Shinta Avriyanti, 2022), terdapat enam fungsi utama dalam teknologi informasi, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Perekaman (*Capture*)

Fungsi ini mencakup proses penangkapan data yang nantinya akan digunakan sebagai data masukan.

2) Pengolahan (*Processing*)

a) Kompleksitas aktivitas mencakup penerimaan input dari berbagai sumber seperti *keyboard*, *scanner*, *mikrofon*, dan sebagainya.

b) Pengolahan data masukan untuk menghasilkan informasi. Proses pengolahan data melibatkan konversi (mengubah data ke format

lain), analisis (menganalisis kondisi), perhitungan (kalkulasi), sintesis (menggabungkan berbagai jenis data dan informasi).

1. Pengolahan data, mengubah data menjadi informasi.

Pengolahan informasi, aktivitas komputer untuk memproses dan mengubah satu bentuk informasi menjadi bentuk lainnya.

2. Sistem multimedia, sistem komputer yang dapat memproses berbagai jenis informasi secara bersamaan.

3) Pembuatan (*Generating*)

Fungsi ini mencakup pembuatan atau pengorganisasian informasi menjadi format yang berguna, seperti laporan, tabel, grafik, dan sejenisnya.

4) Penyimpanan (*Storage*)

Proses pencatatan atau penyimpanan data dan informasi dalam media yang dapat digunakan untuk keperluan di masa depan.

5) Pencarian (*Retrieval*)

Mencari kembali informasi yang tersimpan atau menyalin data dan informasi yang telah disimpan sebelumnya.

6) Transmisi (*Transmission*)

Mengirimkan data dan informasi dari satu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer.

Firms implement IT to share information and knowledge across functions and organizational boundaries. It improves sensing and information processing capabilities so that firms can deal with unforeseen events rapidly, and compete successfully in the changing

environment (Gu et al., 2021). Artinya perusahaan menerapkan TI untuk berbagi informasi dan pengetahuan lintas fungsi dan batasan organisasi. Hal ini meningkatkan kemampuan penginderaan dan pemrosesan informasi sehingga perusahaan dapat menghadapi kejadian tak terduga dengan cepat, dan bersaing dengan sukses dalam lingkungan yang terus berubah.

(Eri Susan, 2019) menjelaskan bahwa teknologi informasi memiliki beberapa tujuan, yaitu:

- 1) Mempermudah pengguna dalam melakukan pekerjaan
- 2) Dapat memecahkan masalah yang dihadapi
- 3) Membuka kreativitas
- 4) Efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan

To get the competitive advantage, it is important to align the Information Technology with organization's strategic plans, an IT are required to be in line with goals and objectives of an organization (Sharma & Behl, 2023). *The three dimensions of IT :*

- 1) *IT Conenectivity*
- 2) *IT Insfrastructure*
- 3) *IT Human Resources combinated as IT Capability*

Artinya untuk memperoleh keunggulan kompetitif, penting untuk menyelaraskan Teknologi Informasi dengan rencana strategis organisasi, sebuah TI dituntut untuk sejalan dengan maksud dan tujuan suatu organisasi (Sharma & Behl, 2023). Tiga dimensi dari Teknologi Informasi:

- 1) Konektivitas TI
- 2) Infrastruktur TI
- 3) Sumber Daya Manusia digabungkan sebagai kemampuan TI

c. Indikator Teknologi Informasi

(Siregar, 2019) berpendapat penguasaan teknologi dan informasi berkaitan dengan penguasaan komponen perangkat keras dan perangkat lunak, yang dapat diklasifikasikan ke dalam enam kategori kompetensi sebagai berikut:

1) Intensitas teknologi informasi

Sejauh mana kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung proses produksi, sehingga produk yang dihasilkan menjadi lebih bervariasi.

2) Ketersediaan tenaga ahli

Dengan kemajuan teknologi yang semakin pesat, perusahaan perlu memiliki keberanian untuk merekrut tenaga ahli yang memiliki kompetensi lebih tinggi guna mendukung efisiensi kegiatan produksi perusahaan.

3) Investasi pada teknologi

Dengan kemajuan zaman yang terus berkembang, suatu perusahaan perlu memiliki keberanian untuk menginvestasikan dan memperbarui peralatan produksi dengan teknologi yang lebih canggih dan modern. Hal ini bertujuan untuk mendukung dan meningkatkan efisiensi dalam kegiatan produksi perusahaan tersebut.

4) Kemudahan bertukar informasi

Saat ini, pola interaksi dan pertukaran informasi manusia semakin disederhanakan, terutama melalui media sosial yang telah menjadi bagian integral dari gaya hidup masyarakat. Oleh karena itu, dalam perkembangan bisnis, diharapkan bahwa seorang pengusaha mampu memanfaatkan tren ini untuk mempermudah interaksi konsumen dalam berbagai aspek.

5) Kemudahan akses bekerjasama

Kemudahan akses bekerjasama adalah kemampuan untuk menjalin dan memelihara hubungan kerja sama dengan mudah, baik itu antara individu, organisasi, atau perusahaan.

Dengan komponen-komponen ini bekerja sama, Teknologi Informasi yang berkualitas dapat mendukung efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

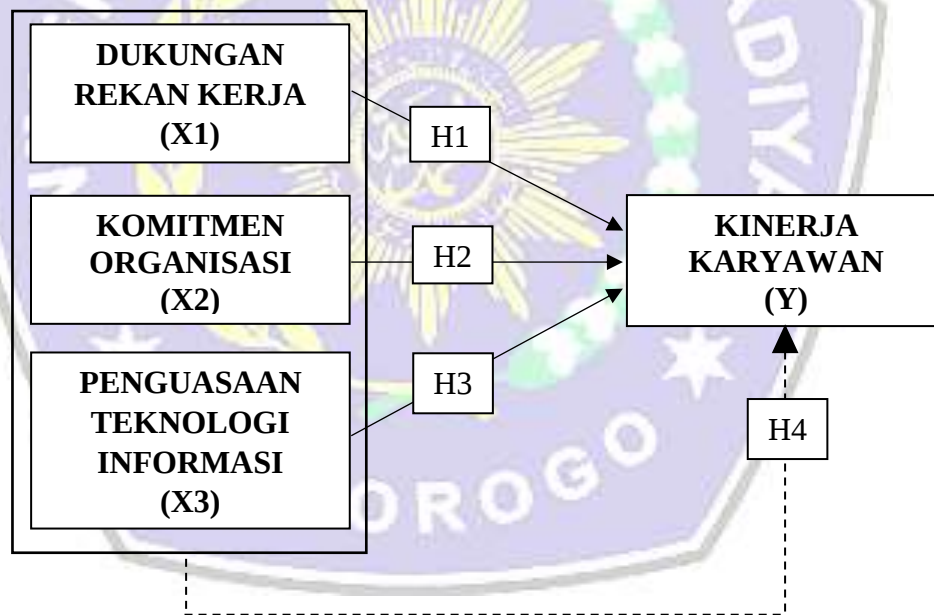
Penelitian tentang kinerja karyawan dikaitkan dengan dukungan rekan kerja, komitmen organisasi, penguasaan teknologi informasi telah dilakukan beberapa penelitian terdahulu sebagaimana yang dijabarkan berikut ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Author & Penerbit	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	<i>Author :</i> Gabriel Saulina Batubara, Ferryal Abadi <i>Penerbit :</i> Sibatik Journal Volume 1 No.11 (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Hasil penelitian menunjukkan dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	<i>Author :</i> I Kadek Budiantara, Ni Wayan Eka Mitariyani, I Gusti Ayu Imbayani <i>Penerbit :</i> Jurnal EMAS Vol 3 nomor 6, Juni 2022	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa <i>Outsourcing</i> Pt. Adidaya Madani Denpasar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar.
3	<i>Author :</i> Ratina Handayani, Roy F. Runtuwene dan Sofia A.P. Sambul <i>Penerbit :</i> Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 Tahun 2018	Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.
4	<i>Author :</i> Slamet Bambang Riono, Muhammad Syaifulloh dan Suci Nur Utami <i>Penerbit :</i> <i>Syntax Idea</i> , Vol. 2, No. 4 April 2020	Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai, semakin naik komitmen organisasi, maka semakin meningkat kinerja pegawai
5	<i>Author :</i> Mauliani Salwa Azzahrah <i>Penerbit :</i> Universitas Bosowa 2021	Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	<i>Author:</i> Robinson James <i>Penerbit :</i> <i>Journal of Business Studies</i> ,7(1) tahun 2020	<i>Newcomers' Organizational Socialization: The Role of Co-Worker Support, Organizational Support And Proactive Behaviour</i>	<i>Found that co-worker support and organizational support positively influence newcomer's engagement in proactive behaviour.</i> Artinya menemukan bahwa dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan pendatang baru dalam perilaku proaktif.

7	<i>Author :</i> Le Thi Minh Loan <i>Penerbit :</i> <i>Management Science Letters</i> 10 (2020)	<i>The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction</i>	<i>Organizational commitment had a positive impact on job performance.</i> Artinya komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.
8	<i>Author:</i> Samwel Macharia Chege, Daoping Wang dan Shaldon Leparan Suntu <i>Penerbit :</i> <i>Information Technology For Development</i>, 04 Feb 2019.	<i>Impact of information technology innovation on firm performance in Kenya</i>	<i>That technology innovation influences firm performance positively.</i> Artinya bahwa inovasi teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

2.3 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Keterangan :

———— : pengaruh parsial

----- : pengaruh simultan

2.4 Hipotesis

Menurut Suharsimi Arikunto dalam (Sri Rochani Mulyani, 2021) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

1. Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan

Rekan kerja yang memberikan dukungan dalam pekerjaan memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini juga merasa bahwa mendapatkan dukungan dari rekan-rekan mereka, seperti membantu mengatasi masalah, dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Saulina Batubara & Abadi, 2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh rekan kerja yang mendukung mereka di tempat kerja. Selain itu, responden mengatakan bahwa sebagian besar karyawan merasa lebih baik jika mereka mendapat dukungan dari rekan kerja mereka, yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian (Ariyanto et al., 2019) juga mengindikasikan bahwa peran kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kerjasama tim yang baik dan disiplin kerja yang tinggi, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan dari rekan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Perceived co-worker support is positively correlated with job satisfaction and affective commitment (Cancela et al., 2020). Artinya dukungan rekan kerja yang dirasakan berkorelasi dengan kepuasan kerja dan komitmen aktif. *Co-worker can be concerned about the wellbeing of an employee as well as help in solving job-related solving* (James, 2020).

Artinya rekan kerja dapat memperhatikan kesejahteraan karyawan serta membantu dalam memecahkan masalah terkait pekerjaan.

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_{a1} : Dukungan rekan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Badan Pusat Statistik Ponorogo.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Komitmen organisasi mencakup seberapa kuatnya karyawan merasa terikat dan terlibat secara emosional dengan tujuan, nilai, dan visi perusahaan tempat mereka bekerja. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, semakin besar kemungkinan karyawan untuk menunjukkan dedikasi, loyalitas, dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Frimayasa & Lawu, 2020). Sejalan dengan penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa hasil uji regresi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo (Rizal et al., 2023).

Organizational commitment has significant impacts on employee's performance at work (Loan, 2020). Artinya komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. *The research* (Massoudi et al., 2020) *results reveal that organizational commitment plays a positive and influential role in changing organizational citizenship behavior among hotel employees.* Artinya hasil

penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan positif dan berpengaruh dalam mengubah perilaku anggota organisasi pada karyawan hotel.

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_{a2} : Komitmen organisasi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Badan Pusat Statistik Ponorogo.

3. Pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

Kemampuan untuk menggunakan dan menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif disebut penguasaan teknologi informasi. Dengan menguasai teknologi informasi, kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Penelitian yang dilakukan (Azzahrah, 2021) mendapatkan hasil bahwa penguasaan teknologi sangat berpengaruh pada kinerja pegawai BPS Kabupaten Pangkep. Sejalan dengan penelitian (Wermadeni & Putri, 2021) diperoleh hasil bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman.

According to findings (Chege et al., 2020) indicate that technology innovation influences firm performance positively. Artinya menurut temuan menunjukkan bahwa inovasi teknologi mempengaruhi kinerja perusahaan secara positif.

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_{a3} : Penguasaan teknologi informasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Badan Pusat Statistik Ponorogo.

4. Pengaruh dukungan rekan kerja, komitmen organisasi, penguasaan teknologi informasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

Secara bersamaan dukungan rekan kerja, komitmen organisasi, dan penguasaan teknologi informasi semuanya memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan prestasi individu dalam lingkungan kerja. Dengan adanya dukungan rekan kerja, karyawan dapat merasa didukung, termotivasi, dan merasa termasuk dalam sebuah tim yang solid, yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja mereka.

Komitmen yang ditunjukkan oleh organisasi, baik dalam bentuk investasi pada pengembangan karyawan maupun dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat rasa keterikatan karyawan terhadap visi dan misi perusahaan, yang pada akhirnya dapat memacu mereka untuk mencapai hasil yang terbaik.

Sementara itu, penguasaan teknologi informasi memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih efisien, mengakses informasi dengan cepat, dan berkomunikasi secara lebih lancar yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, integrasi yang seimbang dari dukungan rekan kerja, komitmen organisasi, dan penguasaan teknologi informasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Berdasarkan penjabaran tersebut maka hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_{a4} : Dukungan rekan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan penguasaan teknologi informasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Badan Pusat Statistik Ponorogo.

