



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 6636-6642

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Agung setiawan¹, Herman Sjahrudin², Muhammad Umar Data³

^{1,3}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

²Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

¹agungsetiawan781@gmail.com, ²herman.sjahrudin@stiem-bongaya.ac.id

Abstrak

Dukungan rekan kerja dan persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu bagian terpenting dalam mengoptimalkan performa karyawan karena dukungan rekan kerja dan persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan organisasi dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga mereka lebih nyaman dan produktif dalam bekerja, serta mengurangi stres dan tekanan kerja, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien kemudian dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan mereka kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh apakah dukungan rekan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan departemen property PT Trans Kalla Makassar. sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga persepsi dukungan organisasi dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Dukungan Rekan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan jasa, seperti halnya PT Trans Kalla Makassar sangat bergantung pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. kinerja merujuk pada definisinya dinyatakan sebagai suatu prestasi (hasil kerja) yang dicapai individu (karyawan) sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut (Wahyuni et al., 2025). definisi tersebut merujuk pada teori kinerja karyawan (*individual performance theory*) dipengaruhi oleh faktor internal (*ability/kemampuan* dan *effort/usaha* yang dicurahkan) dan faktor eksternal (*support/dukungan*). usaha (*effort*) yang merupakan tingkat motivasi dan upaya yang dilakukan individu/rekan kerja, sedangkan dukungan (*support*) adalah bantuan atau sumber daya yang diberikan oleh lingkungan kerja serta kemampuan (*ability*) adalah keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki individu (Gibson, Donnelly & Ivancevich, 2003; dalam Sjahrudin et al., 2025).

Berdasarkan teori tersebut, maka dapat dinyatakan jika tinggi ataupun rendahnya kinerja seseorang diakibatkan karena adanya faktor internal yaitu *ability/kemampuan* kerja yang dimiliki individu dan *effort/usaha* yang dicurahkan oleh rekan kerja serta faktor eksternal yaitu *support/dukungan* organisasi (perusahaan), bahwa semakin tinggi tingkat *effort/usaha* yang diberikan/dikeluarkan individu/rekan kerja dan semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi/manajemen, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan (individu) (Sjahrudin et al., 2025).

Pernyataan tersebut dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan Harianto et al., (2024) bahwa dukungan rekan kerja merupakan dorongan untuk memperoleh pembelajaran baru di tempat kerja, dukungan tersebut dinyatakan sebagai dukungan sosial rekan kerja yang merupakan suatu motivasi yang diperoleh dari orang lain (rekan kerja) dalam bentuk *support* kepada individu lainnya karena manusia merupakan makhluk sosial yang dituntut untuk mempunyai kemampuan dalam bersosialisasi dengan sesama. Dukungan tersebut mengacu pada kenyamanan, kepedulian dan bantuan dari orang lain (rekan kerja) yang menjadikan individu/karyawan tersebut mempunyai perasaan tenang (*feeling calm*), dicintai (*loved*), diperhatikan (*Cared for*), timbul rasa percaya (*feeling confident*) diri dan kompeten (*competent*) (Harmawati et al., 2022 ; dalam Harianto et al., 2024).

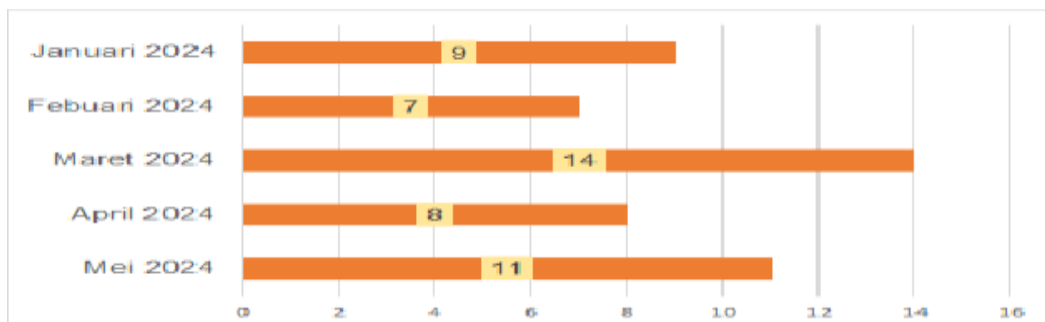
Studi yang dilakukan Harianto et al., (2024) memberikan bukti bahwa dukungan rekan kerja yang di ukur dengan saling mengidentifikasi, menerapkan keterampilan dan pengetahuan, mendorong penerapan keterampilan baru, memperlihatkan kesabaran, menunjukkan penghargaan atas penggunaan keterampilan terbukti memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang di tunjukkan dengan kualitas kerja (*quality*), kuantitas kerja (*quantity*), waktu pelaksana kerja (*timeliness*), efektivitas biaya (*cost effectiveness*), kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*), dan dampak antar pribadi (*interpersonal impact*).

Bukti berbeda ditemukan pada penelitian Palandeng et al., (2022). Bahwa dukungan rekan kerja di ukur dengan bahwa rekan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja yang diukur dengan indikator (1) kualitas pekerjaan (*quality of work*) (2) produktivitas (*productivity*) (3) ketepatan waktu dan (*punctuality*) (4) kemampuan memecahkan masalah (*problem solving ability*). Faktor lainnya selain dukungan rekan kerja berdasarkan teori *individual performance theory*, (Gibson, Donnelly & Ivancevich, 2003; dalam Sjahrudin et al., 2025). yaitu persepsi dukungan organisasi (faktor eksternal) yang merupakan pemahaman yang dimiliki karyawan tentang bagaimana perusahaan mengakui pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan dan mempedulikan kesejahteraan serta kebutuhan para karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002; dalam Sjahrudin et al., 2025).

Temuan penelitian terdahulu memberikan bukti bahwa persepsi dukungan organisasi yang di tunjukkan melalui indikator komunikasi yang efektif, penghargaan dan pengakuan, dukungan sumber daya, kesejahteraan karyawan, pengembangan karir, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dukungan manajerial, dan budaya organisasi yang positif, bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja yang di ukur dengan indikator kualitas pekerjaan yang dihasilkan (*quality of work produced*), kuantitas pekerjaan yang diselesaikan (*quantity of work completed*), ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas untuk mencapai tujuan dan kemandirian untuk menjalankan tugas-tugasnya (*effectiveness in achieving goals and independence in carrying out tasks*) (Retnowati & Masnawati, 2023).

Bukti berbeda di temukan Amin et al., (2022) bahwa persepsi dukungan organisasi yang diukur melalui indikator (1) keadilan (*fairness*) (2) dukungan atasan (*superior support*) (3) penghargaan dan (*appreciation*) (4) kondisi pekerjaan (*working conditions*), memberikan hasil yang positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang diukur melalui indikator kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), tanggung jawab (*responsibility*), kerja sama (*cooperation*) dan inisiatif (*initiative*).

Adanya perbedaan temuan dari para peneliti terdahulu, menjadi salah satu alasan digunakannya dukungan rekan kerja dan persepsi dukungan organisasi dalam menganalisis kinerja karyawan departemen property pada PT Trans Kalla Makassar yang merupakan juga perusahaan pengembang yang bertanggung jawab atas proyek Trans Studio Mall Makassar (TSM). TSM merupakan bagian dari kompleks Trans Studio Makassar, yang juga mencakup taman hiburan indoor terbesar di Asia Tenggara, serta area perbelanjaan dan hiburan lainnya. PT Trans Kalla Makassar sendiri adalah perusahaan patungan antara CT Corp dan Kalla Group. suatu perusahaan yang berada dalam wilayah Trans Studio Mall dan beroperasi dibidang retail, hiburan dan pembelanjaan, karena perusahaan menawarkan berbagai fasilitas tokoh-tokoh yang menjual produk, restoran, bioskop dan area permainan(hiburan) maka perusahaan memiliki beragam departemen, salah satunya adalah *departemen property* yang bertanggung jawab penuh atas fasilitas property yang dimiliki oleh perusahaan. kinerja departemen *property* dinyatakan tinggi salah satunya apabila pengguna layanan (properti,hiburan,dan pembelanjaan) tidak melakukan komplain (minim) atas layanan fasilitas yang ada pada area Trans Studio Mall Makassar. pencapaian kinerja karyawan dapat di tunjukkan melalui gambar berikut.



Gambar 1. Komplain pengguna Trans Studio Mall Makassar (Januari – Mei, 2024)

Gambar 1 menunjukkan bahwa, area pada Trans Studio Mall Makassar meliputi : taman hiburan, pusat perbelanjaan, bioskop dan penyewaan *tenant* (properti). yang membutuhkan fasilitas kenyamanan bagi customer sehingga dapat beroperasi dengan baik dan mengeoperasikan peralatan atau mesin yang di miliki oleh para penyewa fasilitas yang digunakan dan customer yang berkunjung bisa merasakan kenyamanan diarea Trans Studio

Mall Makassar. kemampuan PT Trans Kalla Makassar dalam memberikan layanan fasilitas dan sejenisnya, seperti fasilitas kelistrikan pada ruangan, pendinginan ruangan, air dan gas, berdasarkan Gambar 1 diatas menunjukkan bahwa pada bulan Januari 2024 terdapat komplain/pengaduan sebanyak 9 pengguna (perusahaan) dan di bulan Februari 2024 terdapat penurunan komplain/pengaduan sebanyak 7 pengguna kemudian mengalami kenaikan pada bulan Maret 2024 sebanyak 14 pengguna, kondisi tersebut mengalami perbaikan pada bulan April 2024 mengalami penurunan yang ditunjukkan dengan jumlah komplain/pengaduan sebanyak 8 (perusahaan), penurunan tersebut tidak dapat dipertahankan oleh *departemen property* karena pada bulan Mei 2024 jumlah pengaduan/komplain tersebut mengalami peningkatan sebesar 11 komplain/pengaduan, sehingga merujuk pada data tersebut maka menjadi dasar bagi peneliti untuk menganalisis kinerja karyawan departemen property pada PT Trans Kalla Makassar.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. metode kuantitatif melibatkan pengumpulan dan analisis data berdasarkan angka, yang memungkinkan peneliti untuk menyelidiki fenomena dan hubungan antara variabel dengan pendekatan ilmiah yang terstruktur. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan departemen property pada PT Trans Kalla Makassar yang jumlahnya sebanyak 50 Karyawan. Penarikan sampel menggunakan teknik *total sampling* dengan menganalisis data persepsi responden menggunakan regresi linear berganda melalau SPSS Ver.27,0.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Responden

Identitas responden adalah objek penelitian yang dapat memberikan informasi tentang identitas jenis kelamin, dan usia, untuk itu dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik responden

	Uraian	Jumlah (N=50)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-Laki	39	79,3
	Perempuan	11	20,7
	25 – 28 Tahun	28	56,00
Usia	29 – 32 Tahun	8	16,00
	33 – 36 Tahun	7	14,00
	37 – 40 Tahun	5	10,00
	41 – 44 Tahun	2	4,00

Berdasarkan pada tabel 1 di atas terdapat 50 responden pada penelitian ini, 39 responden karyawan laki laki dan 11 responden karyawan perempuan. Pada responden berdasarkan usia diperlihatkan jika terdapat 28 responden pada umur 25–28 tahun dengan presentase 56,00%, kemudian ada 8 responden pada umur 29–32 tahun dengan presentase 16,00%. Selanjutnya terdapat 7 responden berumur 33–36 tahun dengan presentase 14,00%, 5 responden berumur 37–40 tahun dengan presentase 10,00%, dan 2 responden pada umur 41–44 tahun dengan presentase 4,00%. Kondisi ini menjelaskan bahwa pada umumnya di usia tersebut pegawai telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan memiliki pengalaman yang cukup dalam bekerja sehingga kemampuan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi.

3.2. Keandalan data

Berikutnya dilakukan pengujian reliabilitas (kehandalan), variable yang handal apabila nilai *Cronbach's alpha* (α) lebih dari 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 2. Reliabilitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha
Dukungan Rekan Kerja (X1)	0.927
Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	0.962
Kinerja Karyawan (Y)	0.944

3.3. Normalitas data

Pada tahapan berikutnya dilakukan pengujian normalitas data bertujuan untuk mengevaluasi apakah data penelitian mengikuti pola distribusi normal atau tidak (di mana data yang memenuhi syarat ini dianggap baik). metode yang diterapkan adalah Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov, di mana diasumsikan bahwa jika nilai signifikansi melebihi 0,05, maka data tersebut memenuhi kriteria distribusi normal. Berikut adalah ringkasan hasil pengujian normalitas dalam bentuk tabel:

Tabel 3 Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	0.378486
Test Statistic		0.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Pada tabel 3, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Test = 0,200 dengan t-statistik = 0,092 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dinyatakan mengikuti distribusi normal. Langkah berikutnya dilakukan pengujian multikolinearitas data yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. dalam pengujian multikolinearitas, nilai VIF (Variance Inflation Factor) dari setiap variabel bebas diperhatikan, di mana jika nilai VIF < 10,00, dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami masalah multikolinearitas. Ini menunjukkan bahwa data memiliki distribusi yang normal.

3.4. Multikolinearitas data

Tabel 4. Multikolinearitas

Model	Tolerance < 1	VIF < 10
Dukungan Rekan Kerja	.257	3.896
Persepsi Dukungan Organisasi	.257	3.896

3.5. Heterokedastisitas

Pada bagian berikutnya dilakukan pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji *Glejser*, yang bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen)

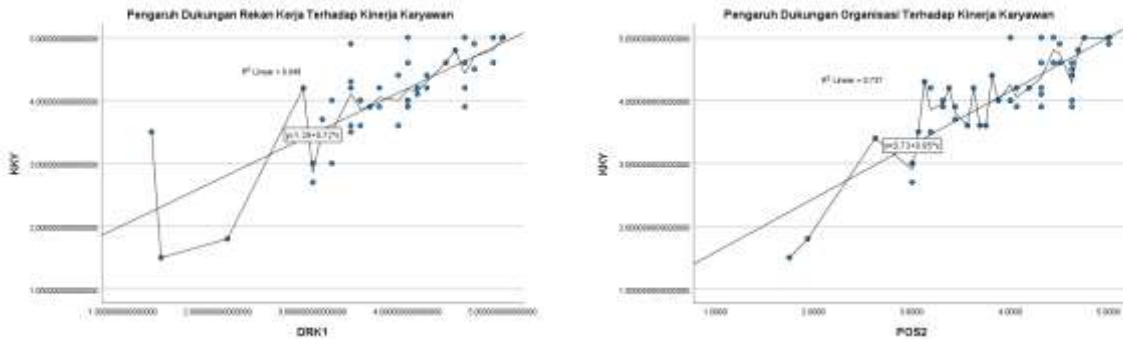
Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.855	.154		5.557	0
DRK	-.085	.069	-.309	-1.230	.225
POS	-.059	.076	-.197	-.784	.437

Berdasarkan hasil tabel 6. di atas, Variabel Dukungan Rekan Kerja (X1) memiliki nilai Sig 0,225 > 0,05, dan Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X2) memiliki nilai Sig 0,437 > 0,05. Dari temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada variabel yang diuji, sehingga model regresi yang digunakan dapat dianggap layak.

3.6. Linearitas data

Terakhir dilakukan pengujian linearitas dengan menggunakan grafik pp-plot, untuk itu dapat ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 2. Linearitas

Gambar 2. berdasarkan output grafik scatter-plot, terlihat titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas, bisa di simpulkan terdapat hubungan yang linear dan positif antara variable dukungan rekan kerja (X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Hubungan positif memiliki makna jika karakteristik individu mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga meningkat.

3.7. Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linier berganda, pada studi ini terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	Std Error	Standardized Coefficients Beta
(Constant)	0.708	0.288	
Dukungan Rekan Kerja	0.227	0.129	0.252
Persepsi Dukungan Organisasi	0.638	0.142	0.641

Berdasarkan hasil pada tabel 7. diatas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha (0,708) + \beta_1 X_1 (0,252) + \beta_2 X_2 (0,641) + e (0,288)$$

Hasil regresi tersebut menunjukkan hubungan antara variabel independen, yaitu Dukungan Rekan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi, terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Konstanta nilai 0,708 menunjukkan bahwa jika variabel dukungan rekan kerja dan persepsi dukungan rekan kerja dianggap 0, maka kinerja karyawan secara teoritis adalah 0,708. Koefisien regresi sebesar 0,227, menyatakan dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya setiap peningkatan 1% skor dukungan rekan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 22,7% Koefisien regresi sebesar 0,638 menyatakan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya setiap peningkatan 1% skor persepsi dukungan organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan 63,8%

Pengujian koefisien secara parsial dilakukan guna melihat pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji Hipotesis

	B	Std. Error	Beta	t-stat	p-value
(Constant)	.708	.288		2.457	.018
1 Dukungan Rekan Kerja	.227	.129	.252	1.767	.084
Persepsi Dukungan Organisasi	.638	.142	.641	4.487	.000

Tabel 8, ditemukan bahwa Dukungan Rekan Kerja menunjukkan nilai t hitungan sebesar 1,767 sementara t tabel 2,010 karena t hitung < t tabel dengan nilai signifikan 0,084 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan rekan kerja berpengaruh positif, namu tidak berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. untuk Persepsi Dukungan Organisasi menunjukkan nilai t hitungan sebesar 4,487 sementara t tabel 2,010, karena t hitung > t tabel dengan nilai signifikan 0,000 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel absensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian koefisien determinasi (R-square) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independennya.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.743	.38645549

Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini memperoleh pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu Dukungan Rekan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap variabel terikat (Dependen) yaitu Kinerja Karyawan 86,8%, sedangkan sisanya sebesar 13,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Dukungan Rekan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. artinya, semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh rekan kerja memang cenderung meningkatkan kinerja, namun peningkatan tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan signifikan. Hal ini menunjukkan hasil yang sama yang dilakukan oleh Palandeng et. al., (2022). yang dimana hasil penelitian menyatakan bahwa Dukungan Rekan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. Dengan demikian, meskipun dukungan rekan kerja dapat berkontribusi dalam menciptakan kenyamanan, kebersamaan, dan motivasi di lingkungan kerja, faktor ini bukanlah penentu utama kinerja karyawan di PT Trans Kalla Makassar. faktor lain seperti Persepsi Dukungan Organisasi terbukti memberikan pengaruh yang lebih besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini membuktikan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. artinya, semakin tinggi dukungan organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan, seperti komunikasi yang efektif, penghargaan dan pengakuan, dukungan sumber daya, kesejahteraan karyawan, pengembangan karir, serta budaya organisasi yang positif, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Retnowati & Masnawati (2023) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja. dengan kata lain, ketika karyawan merasa organisasi memberikan perhatian, pengakuan, serta fasilitas yang memadai, mereka terdorong untuk bekerja lebih optimal demi pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, sementara hipotesis (H_a) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi dukungan yang diberikan rekan kerja dengan persepsi positif terhadap dukungan organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sinergis. dukungan rekan kerja berkontribusi dalam menciptakan suasana kolaboratif, kenyamanan emosional, serta motivasi dalam bekerja, sedangkan persepsi dukungan organisasi memperkuat rasa dihargai, diperhatikan, dan difasilitasi oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan *Individual Performance Theory* (Gibson, Donnelly & Ivancevich, 2003; dalam Sjahrudin et al., 2025) yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor internal (ability dan effort) serta faktor eksternal (support). dukungan sosial dari rekan kerja dan dukungan organisasi secara simultan menjadi kombinasi penting yang mendorong peningkatan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efektivitas kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Dukungan rekan kerja memberikan pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh sesama rekan kerja dalam bentuk bantuan teknis, saling mengidentifikasi, menerapkan keterampilan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Hal ini terjadi karena dukungan rekan kerja mampu menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, menumbuhkan rasa percaya diri, serta meningkatkan kemampuan adaptasi dalam menghadapi permasalahan pekerjaan. meskipun demikian, pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini tidak sebesar pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi, namun tetap memiliki peran penting sebagai faktor internal yang membantu terciptanya sinergi dalam lingkungan kerja. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh perusahaan, baik melalui kebijakan, penghargaan, pengakuan, komunikasi

yang efektif, fasilitas kerja, maupun perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, maka semakin tinggi pula kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan inisiatif kerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa organisasi yang mampu menunjukkan kepedulian dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan akan memunculkan perasaan memiliki (*sense of belonging*), loyalitas yang lebih tinggi, serta komitmen yang kuat dari karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Secara simultan, variabel dukungan rekan kerja dan persepsi dukungan organisasi bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kombinasi antara dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja serta perhatian yang ditunjukkan oleh organisasi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, keberadaan dukungan dari dua sisi, yaitu internal (rekan kerja) dan eksternal (organisasi), mampu menciptakan keseimbangan yang harmonis dalam proses kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dan semakin positif persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan Departemen Property PT Trans Kalla Makassar. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya sinergi antara hubungan antar rekan kerja yang baik dan komitmen organisasi dalam memberikan dukungan kepada karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya secara berkelanjutan.

Referensi

1. Amin, S., Rusmita, I., & Wilian, R. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Applied Management Research*, 2(2), 100-109.
2. Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205-1213.
3. Dwinanda, G. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Di Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(4), 476-490.
4. Ekawarti, Y., Sjahruddin, H., Nurfaizah, A., & Zakiyah, U. (2025). Buku Referensi Tahapan Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi, Tesis dan Disertasi). PT Media Penerbit Indonesia
5. Firmansyah, M., & Ariani, D. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Rekan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gawi Maju Karsa Site Purworejo. *Lentera: Multidisciplinary Studies*, 2(1).
6. Hadi, K., & Muslimin, M. I. P. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT Pegadaian Cabang Dompu. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 117-126.
7. Harianto, K., Wardhani, R. K., & Sutapa, H. (2024). Disiplin Kerja Sebagai Pemeditasi Pengaruh Motivasi Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(2), 126-138.
8. Palandeng, R. E., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan, Rekan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 795-802.
9. Prabowo, M. F. (2018). Pengaruh Job Redesign Dan Performance Appraisal Terhadap Job Datsifaction Dan Employee Performance (Studi Deskriptif Pada PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan, dan Ratu Boko (Persero)).
10. Rahayu, Y. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6, 36-49.
11. Retnowati, E., & Masnawati, E. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(2), 86-94.
12. Saputra, A., & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan CV. Muda Jaya Utama Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 13(02), 581-590.
13. Setiawan, F. A., & Tirtono, T. (2020). Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja pegawai. *Al Tijarah*, 6(3), 86-95.
14. Sjahruddin, H., Mus, AM, , & Razak, N. (2025). MSDM Modern: Strategi Inovatif Mengelola Talenta di Era Dinamis . Lab Inovasi Takaza.
15. Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219-232.
16. Wahyuni, D. T., Sjahruddin, H., & Syar, A. (2025). Relevansi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 2650-2657.
17. Winola, O. R., & Raharja, E. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Dimediasi oleh Perilaku Kerja Inovatif.