

## PERAN DUKUNGAN SOSIAL DALAM MEMBANGKITKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. KARUNIA RAMADHAN JAKARTA BARAT

Al Hadj Muharomi<sup>1</sup>, Adhy Firdaus<sup>2</sup>, Joned Ceilendra Saksana<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha, Jakarta

Email : <sup>2</sup>[adhyfirdaus@stieganisha.ac.id](mailto:adhyfirdaus@stieganisha.ac.id), <sup>3</sup>[saksana64@gmail.com](mailto:saksana64@gmail.com)

<sup>\*</sup>) Corresponding Author

---

### **Abstract**

*Received:*

*Revised:*

*Accepted:*

*Published online:*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran dukungan sosial dalam membangkitkan semangat kerja karyawan di CV. Karunia Ramadhan, Jakarta Barat. Dukungan sosial merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi dan semangat kerja seseorang di lingkungan kerja. Dukungan sosial dapat berasal dari atasan, rekan kerja, maupun lingkungan keluarga, yang semuanya berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap beberapa karyawan dan pihak manajemen yang dipilih secara purposive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diberikan dalam bentuk perhatian emosional, bantuan instrumental, serta pengakuan atas kinerja karyawan mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung menunjukkan antusiasme yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, lebih terbuka terhadap kerja sama tim, serta memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar. Selain itu, suasana kerja yang positif dan komunikatif juga terbukti memperkuat hubungan sosial di tempat kerja. Namun, ditemukan pula beberapa kendala seperti komunikasi yang belum optimal antara bagian manajerial dan operasional, serta kurangnya program formal untuk memperkuat solidaritas antar karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan perlunya kebijakan perusahaan yang lebih terstruktur dalam membangun sistem dukungan sosial yang berkelanjutan. Kesimpulannya, dukungan sosial berperan signifikan dalam membentuk semangat kerja yang positif di lingkungan CV. Karunia Ramadhan.

### **Keywords:**

*Dukungan Sosial, Semangat Kerja, Karyawan, Motivasi, Lingkungan Kerja*

---

## PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja modern, tantangan yang dihadapi karyawan semakin kompleks. Tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tugas secara efisien, mereka juga harus mampu menghadapi tekanan, persaingan, dan dinamika organisasi yang terus berubah (Pratiwi & Manafe, 2022). Kondisi ini membuat semangat kerja menjadi aspek yang sangat penting dalam menjaga kinerja individu maupun organisasi.

Semangat kerja merupakan cerminan dari motivasi internal seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan menunjukkan loyalitas, inisiatif, dan antusiasme dalam bekerja (Abidin, 2024). Sebaliknya, semangat kerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi, serta rendahnya kepuasan kerja.

Banyak faktor yang memengaruhi semangat kerja seseorang, mulai dari faktor intrinsik seperti tujuan hidup dan nilai pribadi, hingga faktor ekstrinsik seperti lingkungan kerja dan bentuk dukungan dari orang lain. Salah satu faktor yang cukup signifikan namun sering kali kurang mendapat perhatian adalah dukungan sosial di tempat kerja.

Dukungan sosial merupakan bantuan yang diberikan oleh lingkungan sekitar individu, baik berupa dukungan emosional, informasi, maupun tindakan nyata. Dalam konteks organisasi, dukungan sosial bisa datang dari atasan, rekan kerja, maupun struktur organisasi yang mendorong terciptanya hubungan sosial yang sehat (Sinaga et al., 2023).

Karyawan yang merasa didukung secara sosial cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi, mampu menghadapi tekanan dengan lebih baik, serta menunjukkan komitmen terhadap tugas dan perusahaan (Karmila et al., 2024). Hal ini karena dukungan sosial memberikan rasa aman, pengakuan, dan keterhubungan sosial yang penting dalam membangun semangat kerja.

Sebuah perusahaan distribusi yang bergerak di bidang penyediaan barang kebutuhan pokok memiliki struktur kerja yang dinamis dan menuntut kecepatan serta ketepatan dalam pelaksanaan tugas (Noor, 2024). Kondisi ini menuntut keberadaan karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menjaga efisiensi dan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan pengamatan awal di lingkungan kerja perusahaan tersebut, tampak adanya perbedaan tingkat semangat kerja di antara para karyawan. Sebagian menunjukkan antusiasme dan motivasi tinggi dalam menjalankan tugas, sementara yang lain terlihat kurang bersemangat dan cenderung pasif (Widayati et al., 2022). Perbedaan ini menunjukkan perlunya kajian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja, baik yang membangkitkan maupun yang melemahkannya.

Salah satu faktor yang tampak berpengaruh adalah hubungan interpersonal antara karyawan dan atasan, serta antar sesama karyawan. Karyawan yang memiliki hubungan sosial yang positif cenderung lebih terbuka, saling mendukung, dan menunjukkan komitmen kerja yang lebih kuat.

Dukungan sosial yang efektif dapat menjadi mekanisme coping yang penting dalam menghadapi stres kerja. Dengan adanya dukungan dari lingkungan kerja, beban psikologis

karyawan dapat ditekan, dan mereka lebih mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja yang terus meningkat (Efendi & Sholeh, 2023).

Sebaliknya, ketiadaan dukungan sosial dapat menyebabkan munculnya perasaan terisolasi, stres, bahkan penurunan semangat kerja yang berdampak pada performa individu dan tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membangun budaya kerja yang mendukung secara sosial.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana dukungan sosial berperan dalam membangkitkan semangat kerja karyawan di sebuah perusahaan. Dengan pendekatan yang holistik, diharapkan dapat ditemukan pola hubungan antara dukungan sosial dengan peningkatan semangat kerja (Tohiroh et al., 2021).

Temuan dari penelitian ini akan berguna bagi manajemen dalam merancang kebijakan internal yang dapat meningkatkan keterlibatan sosial antar karyawan, memperbaiki pola komunikasi, dan membangun sistem dukungan yang lebih efektif di lingkungan kerja.

Selain kontribusi praktis, penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pendekatan psikososial di tempat kerja (Farhan, 2024).

Pentingnya semangat kerja sebagai penggerak utama produktivitas menjadikan dukungan sosial sebagai salah satu elemen strategis yang patut diperhitungkan oleh perusahaan. Dengan demikian, keberadaan dukungan sosial yang kuat dapat menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Peran Dukungan Sosial Dalam Membangkitkan Semangat Kerja Karyawan di CV. Karunia Ramadhan Jakarta Barat”**.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Dukungan Sosial**

Menurut (Arraniri et al., 2021) mendefinisikan dukungan sosial sebagai persepsi individu bahwa dirinya dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari suatu jaringan komunikasi dan kewajiban timbal balik. Menurutnya, dukungan sosial bukan hanya sebatas bantuan nyata, tetapi lebih pada keyakinan seseorang bahwa ia memiliki orang-orang di sekitarnya yang peduli dan siap mendukungnya dalam berbagai kondisi.

Adapun pendapat (Ridwan et al., 2021) membagi dukungan sosial ke dalam empat bentuk utama, yaitu dukungan emosional, instrumental, informasional, dan apresiatif. Dukungan emosional mencakup empati, perhatian, dan kasih sayang; dukungan instrumental berupa bantuan langsung atau layanan; dukungan informasional berupa nasihat atau panduan; sedangkan dukungan apresiatif berupa pujian dan pengakuan atas kemampuan seseorang. Pandangan ini menunjukkan bahwa dukungan sosial mencakup aspek yang luas, tidak hanya emosional, tetapi juga praktis dan fungsional dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam konteks kerja.

Dukungan sosial sebagai persepsi atau pengalaman seseorang bahwa ia dikasihi, dihargai, dan memperoleh bantuan dari orang lain, terutama saat menghadapi tekanan atau

situasi sulit. Mereka menekankan bahwa persepsi ini sangat penting karena mempengaruhi sejauh mana individu merasa memiliki tempat bersandar ketika menghadapi tantangan (Elshifa et al., 2023).

(Arraniri et al., 2021) menjelaskan bahwa dukungan sosial adalah sumber daya yang diberikan oleh orang lain untuk membantu individu mengatasi stres, baik berupa dukungan emosional, informasi, maupun bantuan nyata (*tangible support*). Ia menekankan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai mekanisme perlindungan psikologis yang dapat meningkatkan kesejahteraan individu, mengurangi tekanan, dan meningkatkan rasa kontrol terhadap situasi yang dihadapi.

Pandangan (Cahyati & Adelia, 2024) dalam bukunya, jenis-jenis dukungan sosial antara lain :

#### Dukungan Emosional (*Emotional Support*)

Dukungan ini berupa empati, kasih sayang, perhatian, dan pengertian yang diberikan oleh atasan, rekan kerja, atau lingkungan sosial di tempat kerja. Dalam konteks perusahaan, dukungan emosional dapat berupa ucapan semangat, sikap peduli terhadap kondisi pribadi karyawan, atau kehadiran seseorang yang siap mendengarkan ketika karyawan mengalami tekanan kerja. Dukungan ini membantu meningkatkan rasa diterima, dihargai, dan diperhatikan, yang pada akhirnya membangkitkan semangat kerja.

#### Dukungan Instrumental (*Instrumental Support*)

Gaya ini mendorong partisipasi anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya demokratis menghargai masukan dari tim, membangun hubungan yang terbuka, dan menciptakan lingkungan kolaboratif. Jenis kepemimpinan ini dapat meningkatkan kreativitas dan motivasi, tetapi bisa jadi kurang efektif dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat.

##### 1. Dukungan Informasional (*Informational Support*)

Dukungan ini berupa pemberian informasi, saran, atau arahan yang membantu karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas-tugas mereka. Dalam organisasi, dukungan informasional bisa berasal dari atasan yang memberikan petunjuk kerja yang jelas, pelatihan yang relevan, atau bimbingan dari rekan kerja yang lebih berpengalaman. Informasi yang memadai membuat karyawan lebih percaya diri dan termotivasi dalam bekerja.

##### 2. Dukungan Apresiatif atau Penghargaan (*Appraisal Support*)

Dukungan ini berupa pengakuan terhadap hasil kerja, pujian, atau evaluasi positif yang menunjukkan bahwa usaha karyawan dihargai. Bentuknya bisa berupa ucapan terima kasih, pemberian reward, promosi, atau penghargaan secara formal dan informal. Pengakuan ini meningkatkan harga diri dan motivasi karyawan, sehingga mendorong semangat kerja yang lebih tinggi.

##### 3. Dukungan Sosial Finansial (*Financial Support*)

Ini adalah bentuk dukungan nyata dalam bentuk bantuan keuangan, tunjangan, atau insentif yang diberikan kepada karyawan. Dalam konteks dunia kerja, dukungan finansial

bisa berupa bonus, subsidi transportasi, atau bantuan untuk kebutuhan pribadi tertentu. Meskipun tergolong instrumental, beberapa literatur memisahkannya karena pengaruh langsungnya terhadap kesejahteraan karyawan.

4. Dukungan Moral atau Spiritualitas (*Moral/Spiritual Support*)

Dukungan ini terkait dengan motivasi moral atau nilai-nilai spiritual yang diberikan oleh rekan kerja, pemimpin, atau lingkungan kerja. Misalnya, dalam konteks perusahaan yang berbasis nilai religius seperti CV. Karunia Ramadhan, dukungan spiritual bisa datang dari penguatan nilai ibadah di tempat kerja, pengajian rutin, atau dorongan moral dalam menghadapi kesulitan. Dukungan ini sangat berperan dalam menjaga semangat dan keikhlasan bekerja.

5. Dukungan Sosial Struktural (*Structural Support*)

Ini merujuk pada sistem atau kebijakan perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Contohnya adalah struktur organisasi yang terbuka, sistem komunikasi dua arah, atau mekanisme umpan balik yang jelas. Walaupun tidak diberikan oleh individu tertentu, dukungan struktural tetap memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung semangat dan produktivitas.

Dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki peran yang sangat penting dalam membangkitkan semangat kerja karyawan, meningkatkan motivasi, dan memperbaiki kesejahteraan mereka di tempat kerja. Berbagai jenis dukungan sosial yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk emosional, instrumental, informasional, apresiatif, hingga bentuk dukungan lain seperti finansial, relasional, moral, dan struktural, dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap efektivitas kerja dan kepuasan karyawan. Setiap jenis dukungan sosial berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang lebih sehat, suportif, dan kolaboratif, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja individu maupun tim dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyadari berbagai bentuk dukungan sosial yang dapat diberikan kepada karyawan dan merancang kebijakan serta praktik kerja yang mendukung peningkatan semangat kerja melalui dukungan sosial yang holistik dan menyeluruh.

### Definisi Semangat Kerja

Menurut (Hs & Lestari, 2022) mendefinisikan semangat kerja sebagai tingkat komitmen, antusiasme, dan usaha yang ditunjukkan oleh individu dalam pekerjaan mereka. Semangat kerja ini berkaitan dengan motivasi intrinsik yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan menunjukkan dedikasi terhadap tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung merasa terhubung dengan pekerjaan mereka dan berupaya mencapai hasil yang optimal. Dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan dapat menjadi faktor yang mendorong semangat kerja ini, karena hubungan yang positif di tempat kerja dapat memperkuat motivasi dan rasa tanggung jawab terhadap tugas.

Menurut (Purwanto et al., 2024) semangat kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan melalui perilaku dan tingkat kepuasan kerja mereka. Semangat kerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti sikap dan pandangan pribadi karyawan, serta faktor

eksternal, termasuk hubungan yang baik dengan rekan kerja, pengakuan atas pencapaian, dan dukungan yang diterima dari lingkungan kerja.

Sedangkan menurut (Juhari & Zubair, 2022) menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan adalah tingkat keterlibatan dan energi yang mereka curahkan dalam pekerjaan mereka, yang sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial, emosional, dan organisasional. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi semangat kerja adalah dukungan sosial yang diterima karyawan, baik dari rekan kerja maupun atasan, dalam menyelesaikan tugas mereka. Dukungan ini membantu karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi, serta memberikan rasa percaya diri yang tinggi untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Semangat kerja yang tinggi, menurut Kanter, berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja yang lebih baik dan kepuasan kerja yang lebih besar.

Dapat disimpulkan bahwa fungsi utama dukungan sosial dalam membangkitkan semangat kerja karyawan mencakup beberapa aspek kunci yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan. Dukungan sosial ini tidak hanya membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, tetapi juga memperkuat hubungan interpersonal, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Fungsi-fungsi dukungan sosial ini mencerminkan bagaimana interaksi sosial di tempat kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat dan produktivitas karyawan, melalui pemberian perhatian, pengakuan, serta pemberian bantuan praktis maupun emosional. Berikut adalah fungsi-fungsi dukungan sosial dalam membangkitkan semangat kerja karyawan, antara lain:

a. Meningkatkan Motivasi dan Keterlibatan Karyawan

Dukungan sosial memiliki peran utama dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dengan memberikan rasa dihargai dan diperhatikan. Ketika karyawan merasa didukung oleh rekan kerja maupun atasan, mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Dukungan dalam bentuk apresiasi, pengakuan atas pencapaian, serta umpan balik yang positif akan memperkuat komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Rasa diterima dalam lingkungan kerja meningkatkan semangat kerja dan membuat karyawan merasa lebih terlibat dengan tujuan organisasi.

b. Mengurangi Stres Kerja dan Beban Emosional

Dukungan sosial juga berfungsi untuk mengurangi stres yang timbul akibat tekanan kerja atau masalah pribadi. Karyawan yang mendapatkan dukungan emosional dari atasan dan rekan kerja, seperti perhatian atau dorongan, merasa lebih mampu menghadapi beban kerja yang berat. Dukungan ini memberikan rasa aman dan membantu karyawan merasa lebih tenang, yang memungkinkan mereka untuk tetap fokus dan produktif meskipun berada dalam situasi yang penuh tantangan. Dengan adanya pengurangan stres, karyawan akan lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan menjaga keseimbangan emosional mereka.

c. Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan

Salah satu fungsi dukungan sosial yang signifikan adalah meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki jaringan sosial

yang kuat dan mendukung di tempat kerja, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari hubungan interpersonal yang baik hingga kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan semangat kerja, pengurangan absensi, serta meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

d. Memfasilitasi Pengembangan Profesional dan Peningkatan Keterampilan

Dukungan sosial yang diberikan di tempat kerja juga sangat penting dalam pengembangan profesional karyawan. Melalui dukungan informasional, baik dari atasan maupun rekan kerja, karyawan dapat memperoleh arahan, saran, dan pembelajaran yang diperlukan untuk mengembangkan keterampilan mereka. Dukungan ini dapat mencakup mentoring, pelatihan, atau umpan balik konstruktif, yang membantu karyawan untuk berkembang dalam pekerjaan mereka dan mencapai potensi penuh mereka. Dengan dukungan yang memadai, karyawan akan merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas dan menghadapi tantangan baru di tempat kerja.

e. Meningkatkan Hubungan Interpersonal dan Kerjasama Tim

Dukungan sosial berperan dalam membangun hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja, yang pada gilirannya memperkuat kerjasama tim. Karyawan yang saling mendukung dan berbagi pengalaman positif akan menciptakan atmosfer yang kondusif bagi kolaborasi dan sinergi. Hubungan sosial yang baik antara anggota tim memfasilitasi komunikasi yang lebih terbuka dan efektif, serta mempermudah dalam menyelesaikan masalah bersama. Hal ini berkontribusi pada terciptanya tim yang lebih solid, produktif, dan mampu mencapai tujuan bersama dengan lebih efisien.

f. Meningkatkan Adaptasi terhadap Perubahan dan Inovasi

Lingkungan kerja yang penuh dengan dukungan sosial juga membuat karyawan lebih siap untuk menghadapi perubahan dan inovasi yang terjadi di perusahaan. Dukungan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja memfasilitasi proses adaptasi terhadap perubahan organisasi atau teknologi baru. Ketika karyawan merasa didukung dan memiliki rasa aman dalam menjalani perubahan, mereka lebih cenderung untuk menyambut inovasi dan berperan aktif dalam proses tersebut. Dukungan sosial ini memungkinkan mereka untuk tidak merasa terisolasi atau tertekan saat berhadapan dengan situasi yang baru atau menantang.

g. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat dan Produktif

Dukungan sosial secara keseluruhan berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, baik secara fisik maupun psikologis. Lingkungan kerja yang didukung dengan hubungan sosial yang positif akan mengurangi konflik, menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, serta meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung lebih produktif, karena mereka merasa nyaman, dihargai, dan memiliki tujuan yang jelas untuk dicapai bersama. Ini pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

h. Meningkatkan Retensi Karyawan

Dukungan sosial yang baik juga dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan di

perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan diterima di tempat kerja, mereka lebih cenderung untuk bertahan di perusahaan tersebut dalam jangka panjang. Semangat kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang sehat yang tercipta melalui dukungan sosial akan mengurangi tingkat turnover, yang dapat menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan. Oleh karena itu, dukungan sosial yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga membantu perusahaan dalam mempertahankan talenta terbaiknya.

Definisi Kinerja Menurut (Sudiro & Putri, 2023) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja bukan hanya dinilai dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dilihat dari bagaimana seseorang menjalankan tugasnya secara konsisten, sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi, serta dilakukan dalam koridor hukum, etika, dan norma yang berlaku. Mereka menekankan bahwa kinerja harus mencerminkan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan bukan sekadar aktivitas atau upaya yang dilakukan.

Sedangkan menurut (Ridwan et al., 2021)(Ridwan et al., 2021)(Ridwan et al., 2021) mendefinisikan mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari fungsi pekerjaan tertentu yang dapat diamati dan diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Mereka menekankan bahwa kinerja harus bersifat kuantitatif dan kualitatif, yang berarti tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas pekerjaan tersebut. Menurut mereka, kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya, bukan hanya potensi atau kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu, dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja menjadi dasar penting dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, penghargaan, maupun tindakan korektif terhadap karyawan.

(Huzain, 2021) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan erat dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi terhadap nilai tambah ekonomi. Dalam pandangan mereka, kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga mencakup proses, perilaku, dan upaya yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut. Mereka mengembangkan konsep “manajemen kinerja” (performance management) sebagai pendekatan strategis dan terpadu untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui peningkatan kinerja individu dan tim.

Dengan demikian, kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang tidak hanya dinilai dari apa yang dicapai, tetapi juga bagaimana proses dan perilaku kerja itu dilakukan. Kinerja mencerminkan kontribusi nyata individu atau kelompok terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik dari sisi kuantitas, kualitas, efisiensi, maupun kepatuhan terhadap nilai-nilai etika dan aturan yang berlaku. Pendekatan para ahli menunjukkan bahwa penilaian kinerja harus bersifat holistik, mencakup aspek hasil, perilaku, dan proses kerja yang berkesinambungan. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja menjadi komponen penting dalam strategi organisasi untuk mendorong produktivitas, meningkatkan kompetensi, serta memastikan tercapainya target jangka pendek maupun jangka panjang.

Dalam literatur tentang kinerja, terdapat beberapa teori yang memberikan landasan

konseptual bagi pemahaman, pengukuran, dan peningkatan hasil kerja individu maupun kelompok dalam organisasi., antara lain:

a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini menekankan bahwa motivasi dan kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu ekspektasi, instrumentalitas, dan valensi. Ekspektasi merujuk pada keyakinan individu bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan kinerja yang baik. Instrumentalitas berarti bahwa individu percaya kinerja tersebut akan membawa pada imbalan tertentu, sedangkan valensi adalah nilai atau kepentingan individu terhadap imbalan tersebut. Jika ketiga elemen ini tinggi, maka seseorang akan terdorong untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.

b. Teori Dua Faktor Herzberg (*Motivator-Hygiene Theory*)

Menurut (Ramayanti et al., 2024) mengemukakan bahwa terdapat dua kelompok faktor yang memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja, yaitu faktor motivator dan faktor higienis. Faktor motivator adalah elemen yang mendorong individu untuk berkinerja lebih baik, seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan yang menantang, tanggung jawab, dan peluang berkembang. Sementara itu, faktor higienis seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan hubungan antar rekan kerja tidak secara langsung meningkatkan motivasi, namun jika tidak dipenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan yang menghambat kinerja.

c. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan dalam organisasi, terutama dalam hal distribusi imbalan. Individu cenderung membandingkan rasio antara input yang mereka berikan seperti waktu, usaha, pengalaman dan output yang mereka terima seperti gaji, penghargaan dengan rasio milik orang lain dalam situasi yang sebanding. Jika mereka merasa terdapat ketidakadilan misalnya, orang lain menerima lebih banyak imbalan padahal usahanya sama atau lebih kecil maka mereka mungkin merasa tidak puas, merasa kehilangan motivasi, dan bahkan mengurangi upaya kerja atau keluar dari organisasi.

d. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini Menurut (Zulkarnain, 2022) menyatakan bahwa perilaku manusia, termasuk kinerja kerja, dapat dibentuk melalui pemberian konsekuensi yang tepat. Penguatan positif, seperti pujian, bonus, atau promosi, akan meningkatkan kemungkinan bahwa perilaku yang diinginkan akan terulang kembali. Sebaliknya, penguatan negatif, seperti pengurangan tekanan kerja setelah suatu tugas selesai, juga dapat memotivasi individu untuk bertindak dengan cara tertentu. Hukuman dan pengabaian (*extinction*) digunakan untuk mengurangi atau menghilangkan perilaku yang tidak diinginkan.

e. Teori Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristics Theory*)

Teori ini berfokus pada bagaimana desain pekerjaan dapat memengaruhi motivasi dan kinerja individu. Mereka mengidentifikasi lima karakteristik inti pekerjaan yang memengaruhi hasil kerja secara positif: variasi keterampilan (kemampuan menggunakan berbagai keahlian), identitas tugas (kejelasan dan kelengkapan pekerjaan), signifikansi tugas (makna pentingnya pekerjaan bagi orang lain), otonomi (tingkat kebebasan dalam

mengatur pekerjaan), dan umpan balik (informasi langsung tentang kinerja). Ketika pekerjaan dirancang dengan karakteristik ini, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi secara intrinsik, lebih puas, dan memiliki kinerja yang lebih tinggi.

Kinerja Karyawan merupakan suatu konsep multidimensi yang mencerminkan keseluruhan kontribusi dan pencapaian seorang individu dalam konteks organisasi. Ini meliputi tidak hanya hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga proses, perilaku, dan sikap yang ditunjukkan selama pelaksanaan tugas. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, yang diukur berdasarkan standar tertentu baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Aspek kualitatif mencakup ketelitian, kreativitas, inovasi, dan kemampuan pemecahan masalah, sementara aspek kuantitatif meliputi jumlah output, efisiensi, dan pencapaian target yang terukur. Lebih dari sekadar pemenuhan tugas rutin, kinerja karyawan juga mencerminkan kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, berkontribusi pada tim, dan menyelaraskan upaya pribadinya dengan visi dan misi perusahaan. Kinerja karyawan menjadi indikator kunci efektivitas organisasi, yang tidak hanya mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan, tetapi juga berperan dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan mendorong pertumbuhan berkelanjutan (Jambak et al., 2023). Berikut adalah pengertian motivasi menurut beberapa ahli, diantaranya:

- a. Menurut Kasmir dalam (Arda, 2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kinerja karyawan dapat dimaknai sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.
- b. Sedangkan menurut Busro dalam (Novia et al., 2024) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ini mencakup tidak hanya output kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.
- c. Lebih lanjut, Menurut Priansa dalam (Setiawan, 2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Kinerja karyawan yang tinggi berimplikasi pada peningkatan prestasi organisasi secara keseluruhan.
- d. Sementara itu, menurut Wibowo dalam (Abidin, 2024) mengartikan kinerja karyawan sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat didefinisikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan, serta dapat diukur dalam periode waktu tertentu dalam konteks organisasi.

## METODE

Penelitian ini akan dilaksanakan di CV. Karunia Ramadhan yang beralamat di Komp. Kalideres Permai Blok E 1 No. 5B Kalideres, Jakarta Barat, 11840, Indonesia. Fokus utama penelitian ini adalah peran dukungan sosial dalam membangkitkan semangat kerja karyawan. Penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2025 dan direncanakan selesai pada bulan Juni 2025. Selama periode tersebut, data akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan karyawan dari berbagai divisi dan tingkat jabatan, serta melalui observasi langsung terhadap interaksi sosial di lingkungan kerja, termasuk pola komunikasi, bentuk bantuan antar rekan kerja, dan sikap manajerial terhadap kebutuhan emosional karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana dukungan sosial dari lingkungan kerja yang baik yang bersifat emosional, instrumental, maupun informatif dapat memengaruhi semangat kerja karyawan di CV. Karunia Ramadhan Jakarta Barat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memahami fenomena dukungan sosial dalam konteks kerja karyawan di CV. Karunia Ramadhan Jakarta Barat. Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam bagaimana dukungan sosial baik dari atasan, rekan kerja, maupun sistem organisasi berkontribusi dalam membangkitkan semangat kerja karyawan. Teknik kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara detail mengenai pengalaman subjektif karyawan, dinamika relasi sosial di tempat kerja, serta faktor-faktor emosional dan psikologis yang memengaruhi motivasi kerja (Ambawani et al., 2024). Metode ini sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu memperoleh gambaran menyeluruh mengenai bentuk, intensitas, dan dampak dari dukungan sosial dalam membentuk semangat kerja, sehingga aspek-aspek unik dari interaksi sosial di lingkungan organisasi dapat teridentifikasi dan dianalisis secara komprehensif.

Narasumber/Informan adalah orang yang memberikan data kepada peneliti karena mereka dianggap memahami masalah yang sedang diteliti (Ramadhan, 2021). Ucapan dan tindakan mereka menjadi sumber data penting yang membantu proses penelitian.

Adapun pada penelitian ini, pemilihan informan dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan tingkat pemahaman mereka terhadap permasalahan yang diteliti. Strategi ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh bersifat akurat, relevan, dan objektif. Informan yang dipilih merupakan individu-individu yang memiliki posisi strategis serta pengalaman langsung dalam konteks penelitian, yaitu: (1) Manajer, yang memiliki wawasan menyeluruh mengenai kebijakan dan pengambilan keputusan; (2) Kepala Divisi Produksi, yang memahami proses operasional serta dinamika teknis di lapangan; dan (3) Staf, yang mewakili perspektif pelaksana teknis sehari-hari. Dengan melibatkan ketiga level organisasi tersebut, diharapkan penelitian ini mampu menangkap informasi secara holistik dari berbagai sudut pandang.

Teknik pengumpulan data adalah bagian penting dalam penelitian karena membantu mengumpulkan informasi yang diperlukan. Data yang dikumpulkan bertujuan untuk mendapatkan bahan, fakta, dan informasi yang dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data akan dirancang agar informasi yang diperoleh akurat

dan relevan, diantaranya adalah:

Observasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang terjadi pada objek penelitian (Assa & Dachi, 2023). Informasi yang diperoleh dari observasi, seperti perubahan dalam sikap kerja karyawan atau peningkatan interaksi antar rekan kerja, dicatat secara teliti untuk memberikan gambaran yang akurat mengenai peran dukungan sosial di lingkungan kerja.

Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengamati kondisi di lapangan secara langsung dan memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang permasalahan yang diteliti. Dalam konteks penelitian ini, fokus pengamatan diarahkan pada interaksi antar karyawan dan antara atasan dengan bawahan, guna memahami bagaimana bentuk dukungan sosial baik emosional, instrumental, maupun informatif dapat memengaruhi semangat kerja di CV. Karunia Ramadhan Jakarta Barat.

Melalui observasi langsung, peneliti dapat memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai bagaimana dukungan sosial muncul dalam praktik kerja sehari-hari, misalnya melalui sikap saling membantu, pemberian motivasi verbal, atau tindakan manajerial yang menunjukkan empati dan perhatian personal. Observasi ini juga memungkinkan peneliti untuk melihat langsung dinamika kerja antar individu, serta mengevaluasi sejauh mana dukungan sosial berdampak pada peningkatan semangat kerja, keterlibatan emosional, dan loyalitas terhadap perusahaan.

Peneliti berusaha untuk memahami dan menganalisis berbagai permasalahan yang berkaitan dengan topik penelitian. Peneliti mencermati sejumlah faktor yang dapat memengaruhi semangat kerja karyawan, seperti minimnya perhatian dari atasan terhadap beban kerja bawahan, kurangnya interaksi yang membangun antar rekan kerja, dan terbatasnya penghargaan terhadap kontribusi individu.

Adapun pada tahap awal observasi, peneliti menemukan beberapa kendala, seperti kurangnya komunikasi terbuka, lemahnya solidaritas dalam menyelesaikan tugas bersama, serta belum adanya sistem penghargaan yang mendorong rasa dihargai dan diperhatikan oleh lingkungan kerja.

Wawancara Menurut (A. Firdaus et al., 2022), Wawancara merupakan metode yang penting untuk memahami bagaimana dukungan sosial diterima, dirasakan, dan berdampak terhadap semangat kerja karyawan. Dalam penelitian ini, wawancara digunakan untuk memperoleh informasi dari para karyawan, atasan langsung, dan perwakilan manajemen mengenai bentuk-bentuk dukungan sosial yang tersedia di lingkungan kerja, pola komunikasi interpersonal, serta faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan semangat kerja sehari-hari.

Peneliti akan menggunakan perekam handphone saat proses wawancara guna mendapatkan informasi yang lengkap mengenai dinamika hubungan sosial di tempat kerja dan persepsi individu terhadap dukungan yang mereka terima. Metode ini memungkinkan pengumpulan data secara mendalam dan terstruktur, sehingga memberikan pemahaman yang jelas tentang tantangan yang dihadapi karyawan dalam menjaga semangat kerja, serta peran lingkungan sosial dalam membantu mereka mengatasi tekanan dan menjaga motivasi.

Melalui wawancara, peneliti dapat mengumpulkan pandangan dari berbagai pihak di

lingkungan organisasi, baik dari sisi manajemen maupun karyawan operasional, untuk memperoleh informasi yang lebih rinci mengenai kontribusi dukungan sosial dalam meningkatkan semangat kerja. Hasil wawancara ini diharapkan dapat memperkaya analisis mengenai bagaimana interaksi sosial yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang suportif dan membangun keterlibatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi.

Studi Dokumentasi Dalam penelitian ini, studi dokumentasi dilakukan sebagai salah satu metode pengumpulan data sekunder guna memperoleh informasi yang relevan dan mendalam mengenai kondisi serta kebijakan internal perusahaan terkait dukungan sosial dan pengelolaan semangat kerja karyawan di CV. Karunia Ramadhan Jakarta Barat. Dokumentasi menjadi sumber penting untuk memahami struktur organisasi, budaya kerja, kebijakan sumber daya manusia, serta program-program internal yang berkaitan dengan kesejahteraan dan hubungan sosial antar karyawan.

Beberapa jenis dokumen yang ditelaah meliputi struktur organisasi, SOP, uraian tugas dan tanggung jawab (*job description*) serta notulen rapat. Dari dokumen SOP, peneliti dapat menelaah sejauh mana aspek dukungan sosial menjadi bagian dari pendekatan manajemen karyawan. Sementara itu, laporan kegiatan internal memberikan gambaran tentang persepsi karyawan terhadap lingkungan sosial kerja serta tingkat keterlibatan mereka dalam program perusahaan.

Dokumentasi lainnya, seperti laporan *mentoring* atau *coaching*, serta data partisipasi karyawan dalam forum komunikasi internal, juga dianalisis untuk melihat sejauh mana dukungan sosial telah difasilitasi secara sistematis oleh perusahaan. Dengan menggunakan studi dokumentasi, peneliti memperoleh landasan yang kuat untuk memahami konteks sosial organisasi secara utuh, sekaligus melakukan triangulasi terhadap data yang diperoleh dari wawancara dan observasi lapangan. Studi ini membantu memastikan bahwa temuan dan rekomendasi yang disusun dalam penelitian benar-benar didasarkan pada kondisi nyata di lapangan dan kebutuhan riil organisasi.

Dalam memeriksa keabsahan data, peneliti menggunakan metode pemeriksaan informasi secara subjektif dan reflektif, guna memperoleh gambaran yang jelas dan mendalam mengenai bagaimana dukungan sosial berperan dalam membangkitkan semangat kerja karyawan (Chandana et al., 2024). Pendekatan ini dilakukan mulai dari pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dilanjutkan ke tahap pengolahan, interpretasi, hingga penarikan kesimpulan akhir yang berbasis pada data yang sah dan logis.

Berikut adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang dilakukan pada penelitian ini:

Triangulasi.

Triangulasi adalah teknik yang digunakan untuk memverifikasi hasil dengan membandingkan data dari berbagai sumber atau metode. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa bentuk triangulasi:

- a. Triangulasi Sumber: Mengumpulkan data dari berbagai sumber yang berbeda, seperti wawancara dengan manajer, kepada divisi produksi, dan staf, serta observasi langsung di perusahaan.
- b. Triangulasi Metode: Menggunakan lebih dari satu teknik pengumpulan data, seperti

wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hal ini membantu untuk memperkaya dan memverifikasi hasil temuan.

Member Checking adalah teknik untuk meningkatkan kredibilitas data dengan meminta umpan balik dari informan penelitian. Setelah wawancara atau observasi dilakukan, selanjutnya peneliti meminta para informan untuk mereview kembali hasil temuan yang telah direkap oleh peneliti. Hal ini memungkinkan agar informan dapat memberikan klarifikasi atau konfirmasi mengenai data yang telah dikumpulkan.

Peer Briefing dalam rangka meningkatkan validitas dan objektivitas hasil penelitian, dilakukan proses *peer briefing* sebagai bagian dari strategi validasi data. Peer briefing adalah proses diskusi atau tukar pikiran antara peneliti dengan rekan sejawat atau kolega yang memiliki kompetensi dalam bidang yang relevan, untuk merefleksikan proses penelitian serta mengkritisi temuan dan interpretasi data secara konstruktif. Tujuannya adalah untuk mendapatkan masukan, klarifikasi, dan perspektif alternatif yang dapat memperkaya analisis dan memperkuat keabsahan temuan.

Dalam penelitian ini, peer briefing dilakukan dengan melibatkan dua orang dosen pembimbing serta satu praktisi di bidang pengembangan sumber daya manusia dan organisasi, yang memiliki pengalaman luas dalam sektor industri distribusi dan logistik. Proses ini dilaksanakan pada tahap pasca pengumpulan data, ketika peneliti telah menyusun temuan awal serta rancangan analisis dan interpretasi. Diskusi dilakukan secara terbuka dan konstruktif, dengan fokus pada tiga aspek utama: kesesuaian antara data empirik dan interpretasi peneliti, kelengkapan konteks dalam menggambarkan dinamika dukungan sosial di tempat kerja, serta relevansi rekomendasi terhadap upaya peningkatan semangat kerja karyawan.

Hasil dari peer briefing memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas dan kedalaman analisis dalam penelitian ini. Beberapa masukan penting yang diperoleh antara lain perlunya penajaman pada dimensi psikologis dari dukungan sosial, seperti rasa dihargai dan diterima di lingkungan kerja; pentingnya menggambarkan secara lebih rinci struktur sosial di CV. Karunia Ramadhan, termasuk hubungan antar divisi dan jalur komunikasi internal; serta penyempurnaan rekomendasi agar lebih kontekstual dan aplikatif sesuai dengan realitas di lapangan.

Proses Pengolahan dan Analisa Data Penulis menggunakan metode analisis data Model Miles dan Huberman. Menurut apa yang dikatakan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono (Riza et al., 2024). Keduanya menyatakan bahwa proses analisis data kualitatif dilakukan secara bertahap sampai hasilnya benar, dan proses ini dilakukan dalam tiga tahapan, antara lain:

Transkripsi Wawancara dalam upaya menggali informasi secara mendalam mengenai peran dukungan sosial dalam membangkitkan semangat kerja karyawan, peneliti telah melakukan wawancara dengan beberapa informan kunci di CV. Karunia Ramadhan Jakarta Barat, yaitu Manajer, Kepala Divisi Produksi, serta Staf. Wawancara dilakukan secara langsung dan bersifat semi-terstruktur, guna memberikan ruang eksplorasi terhadap pandangan dan pengalaman personal masing-masing informan mengenai dukungan sosial yang mereka terima maupun berikan di lingkungan kerja. Berikut ini adalah deskripsi hasil wawancara yang

diperoleh, direkap lalu di narasikan agar lebih komprehensif menggunakan teknologi AI tanpa mengurangi substansi dan kebenaran jawaban para informan:

1. Deskripsi wawancara dengan Manajer CV. Karunia Ramadhan.

a. Pemahaman tentang Peran Dukungan Sosial dalam Membangkitkan Semangat Kerja Karyawan

Peneliti memulai wawancara dengan mengajukan pertanyaan mengenai bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap semangat kerja karyawan di CV. Karunia Ramadhan. Informan, yang merupakan staf senior HRD, menyampaikan pendapatnya sebagai berikut:

*“Menurut saya, dukungan sosial sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Ketika seseorang merasa ada yang mendukung—baik dari rekan kerja, atasan, atau lingkungan sekitar—mereka cenderung lebih termotivasi dan merasa dihargai. Terutama dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, adanya orang yang bisa memberikan semangat atau hanya sekadar mendengarkan sangat membantu menjaga moral dan produktivitas.”*

Selanjutnya, peneliti bertanya apakah bentuk dukungan sosial yang berbeda memberikan dampak yang berbeda terhadap motivasi kerja. Informan menjawab:

*“Ya, tentu saja. Misalnya, dukungan emosional berupa perhatian atau rasa empati akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sementara dukungan praktis, seperti bantuan dalam menyelesaikan tugas, langsung berdampak pada efisiensi kerja. Di samping itu, pengakuan dari atasan atas kinerja karyawan juga sangat penting dalam meningkatkan rasa percaya diri dan loyalitas terhadap perusahaan.”*

Peneliti kemudian menanyakan lebih lanjut bagaimana dukungan sosial secara konkret dapat meningkatkan semangat kerja. Informan menjelaskan:

*“Biasanya, karyawan yang merasa didukung akan lebih bersemangat dalam bekerja. Mereka lebih terbuka, lebih berinisiatif, dan lebih berani menghadapi tantangan. Sebaliknya, jika tidak ada dukungan sosial, karyawan cenderung menjadi lebih tertutup, cepat merasa lelah, dan kurang termotivasi untuk berkembang.”*

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peran Dukungan Sosial dalam Meningkatkan Semangat Kerja.

Peneliti kemudian menggali lebih dalam dengan menanyakan faktor-faktor utama yang mempengaruhi efektivitas dukungan sosial di lingkungan kerja. Informan memberikan penjelasan sebagai berikut:

*“Menurut saya, faktor terpenting adalah kemampuan pemimpin dan karyawan untuk membangun komunikasi yang terbuka dan transparan. Dengan komunikasi yang baik, seluruh anggota tim bisa memahami tujuan bersama, tugas masing-masing, serta harapan-harapan yang ada. Jika komunikasi berjalan lancar, tim akan lebih fokus, solid, dan merasa dihargai dalam proses kerja.”*

Peneliti bertanya bagaimana perusahaan dapat menciptakan budaya yang mendukung adanya dukungan sosial yang sehat. Informan menjawab:

*“Hal pertama yang perlu dilakukan adalah menciptakan ruang untuk interaksi antar*

*karyawan dan atasan yang lebih manusiawi. Kegiatan-kegiatan seperti pelatihan soft skills atau pertemuan informal bisa mempererat hubungan antar anggota tim dan membuka saluran komunikasi. Selain itu, manajemen perlu menunjukkan empati dan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengungkapkan perasaan atau pendapat mereka tanpa merasa takut atau dihukum."*

Peneliti juga menanyakan bagaimana cara mengukur apakah dukungan sosial sudah efektif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Informan menyatakan :

*"Saya biasanya menilai efektivitasnya melalui beberapa indikator, seperti kehadiran karyawan, performa mereka dalam bekerja, serta tingkat keterlibatan dalam tim. Jika semangat kerja mereka meningkat, biasanya mereka lebih antusias, tidak sering absen, dan lebih aktif dalam bekerja sama. Selain itu, survei internal atau umpan balik juga menjadi cara untuk mengevaluasi apakah dukungan sosial berjalan dengan baik."*

c. Evaluasi dan Perbaikan Strategi Dukungan Sosial di Lingkungan Kerja.

Untuk menggali lebih dalam, peneliti menanyakan bagaimana evaluasi dilakukan terhadap efektivitas program dukungan sosial yang ada. Informan menjawab:

*" Kami melakukan evaluasi secara berkala dengan cara mengadakan survei kepuasan kerja dan sesi diskusi antar divisi. Umpan balik dari karyawan sangat penting agar kami dapat mengetahui apa yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan, baik itu dari cara komunikasi atasan maupun dari dukungan sosial yang dirasakan karyawan."*

Peneliti melanjutkan dengan menanyakan bagaimana perusahaan menangani situasi ketika karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan sosial yang cukup. Informan menjelaskan:

*"Jika ada karyawan yang merasa kurang didukung, kami akan mencoba mendekatinya dengan pendekatan personal melalui supervisor masing-masing. HR juga menyediakan konsultasi informal agar karyawan dapat mengungkapkan perasaan mereka. Jika masalahnya cukup rumit, kami juga mempertimbangkan untuk memberikan bantuan dari konselor eksternal."*

Sebagai penutup, peneliti meminta saran dari informan mengenai apa yang harus dilakukan perusahaan agar dukungan sosial menjadi budaya yang efektif di tempat kerja. Informan memberikan saran berikut:

*"Saya rasa, untuk membangun budaya dukungan sosial yang kuat, pemimpin harus memulai dengan menunjukkan empati dan menciptakan komunikasi yang terbuka. Dua hal ini sangat penting untuk menciptakan rasa saling percaya di antara anggota tim. Pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan yang aman bagi karyawan untuk berbicara, mengungkapkan pendapat, atau mengutarakan kekhawatiran mereka tanpa merasa takut dihukum. Jika karyawan merasa dihargai dan didengarkan, mereka akan bekerja lebih baik dan lebih loyal."*

2. Deskripsi wawancara dengan Kepala Divisi Produksi CV. Karunia Ramadhan.

a. Pemahaman tentang Pengaruh Dukungan Sosial dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan.

Peneliti memulai wawancara dengan bertanya tentang pandangan informan

mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap semangat kerja karyawan di CV. Karunia Ramadhan. Informan yang menjabat sebagai Kepala Divisi Produksi menjelaskan:

*"Dukungan sosial memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga semangat kerja karyawan. Ketika karyawan merasakan adanya dukungan, baik dari atasan, teman sejawat, maupun lingkungan sosial mereka, hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Dukungan berupa perhatian dan empati sangat membantu, terutama ketika karyawan menghadapi tekanan atau tantangan dalam pekerjaan."*

Selanjutnya, peneliti bertanya apakah jenis dukungan sosial yang berbeda memiliki pengaruh yang berbeda terhadap motivasi karyawan. Informan menambahkan:

*"Tentu saja, dukungan sosial terdiri dari berbagai jenis, dan setiap jenis memiliki dampak yang berbeda. Dukungan emosional seperti perhatian dari atasan atau rekan kerja sangat penting untuk menjaga semangat karyawan. Selain itu, dukungan yang lebih praktis, seperti bantuan dalam menyelesaikan tugas atau menyediakan sumber daya yang diperlukan, akan mempercepat proses kerja dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan."*

Peneliti kemudian menanyakan bagaimana dukungan sosial tersebut diaplikasikan dalam rutinitas sehari-hari di divisi produksi. Informan menjawab:

*"Di tempat kerja, dukungan sosial tampak dalam interaksi sehari-hari, seperti memberi penghargaan terhadap hasil kerja yang baik atau memberikan bantuan saat karyawan mengalami kesulitan. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan didukung, mereka akan merasa lebih dihargai dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, yang tentunya akan meningkatkan semangat kerja mereka."*

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengaruh Dukungan Sosial dalam Meningkatkan Semangat Kerja.

Peneliti melanjutkan dengan bertanya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi peran dukungan sosial dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di divisi produksi. Informan menjelaskan:

*"Faktor yang paling penting adalah kemampuan pemimpin dalam membangun kepercayaan dan memberikan arahan yang jelas kepada tim. Kepercayaan adalah dasar yang memungkinkan karyawan untuk merasa lebih terbuka dalam berkomunikasi dan bekerja sama. Selain itu, seorang pemimpin yang bisa mengkomunikasikan visi dan tujuan secara jelas akan membuat karyawan lebih fokus dan merasa terarah dalam pekerjaan mereka."*

Peneliti bertanya lebih lanjut tentang bagaimana perusahaan mengukur keberhasilan dukungan sosial yang diberikan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Informan menjawab:

*"Kami menilai efektivitas dukungan sosial melalui berbagai indikator, seperti tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka dan kepuasan yang mereka rasakan. Jika dukungan sosial sudah efektif, karyawan akan menunjukkan antusiasme yang tinggi, berpartisipasi aktif dalam pertemuan tim, dan bekerja dengan lebih produktif. Kami juga memantau hasil kerja mereka serta tingkat absensi yang rendah sebagai indikator"*

*tambahan."*

c. Evaluasi dan Perbaiki Strategi Dukungan Sosial di Tempat Kerja.

Peneliti kemudian bertanya tentang bagaimana evaluasi dilakukan terhadap dukungan sosial di divisi produksi. Informan menjelaskan:

*" Kami melakukan evaluasi secara rutin dengan mengadakan pertemuan tim dan mengumpulkan umpan balik langsung dari karyawan. Kami ingin memastikan bahwa dukungan sosial yang diberikan sudah cukup untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Dalam evaluasi tersebut, kami juga mengevaluasi apakah ada aspek lain yang perlu diperbaiki, seperti komunikasi atau cara pemberian dukungan yang lebih efektif."*

Peneliti melanjutkan dengan pertanyaan tentang bagaimana perusahaan menangani hambatan atau tantangan terkait dukungan sosial. Informan menjawab:

*" Jika ada karyawan yang merasa kurang mendapat dukungan sosial, kami segera mengadakan pertemuan langsung untuk mendengarkan masalah mereka. Kami mencari solusi bersama dengan memberikan ruang bagi mereka untuk mengungkapkan keluhannya. Kami juga melakukan pelatihan kepada para manajer dan pemimpin tim agar lebih peka terhadap kebutuhan sosial karyawan dan bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung."*

Terakhir, peneliti bertanya mengenai saran atau pesan dari informan tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan dukungan sosial untuk karyawan. Informan memberikan saran berikut:

*" Menurut saya, penting bagi perusahaan untuk menciptakan budaya komunikasi yang terbuka dan saling menghargai. Pemimpin harus menjadi contoh dalam hal ini, dengan menunjukkan perhatian dan empati terhadap karyawan. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan ruang bagi karyawan untuk berbicara dan berbagi masalah mereka, agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik."*

3. Deskripsi wawancara dengan Staf CV. Karunia Ramadhan.

a. Pemahaman Mengenai Peran Dukungan Sosial dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan

Dalam wawancara yang dilakukan dengan salah satu staf di CV. Karunia Ramadhan, peneliti menanyakan bagaimana pandangan informan terhadap pentingnya dukungan sosial dalam lingkungan kerja. Informan menyampaikan:

*"Menurut saya, dukungan sosial sangat berpengaruh terhadap semangat kerja kami sebagai karyawan. Ketika kami merasa diperhatikan dan didukung oleh rekan kerja maupun atasan, itu memberikan dorongan mental yang kuat. Misalnya, ketika saya mendapat apresiasi atau hanya sekadar ucapan semangat, itu membuat saya merasa dihargai dan lebih bersemangat menyelesaikan tugas."*

Peneliti kemudian menanyakan apakah jenis dukungan yang diberikan memiliki dampak yang berbeda terhadap motivasi kerja. Informan menjawab:

*" Iya, tentu. Dukungan emosional seperti perhatian dan empati sangat membantu menjaga semangat saya, apalagi saat menghadapi tekanan. Tapi dukungan praktis juga*

*penting, seperti bantuan menyelesaikan pekerjaan saat saya kewalahan. Kedua jenis dukungan itu saling melengkapi."*

Selanjutnya, peneliti menggali lebih jauh mengenai bagaimana bentuk dukungan sosial diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Informan menjelaskan:

*" Biasanya dukungan terlihat dalam bentuk kerja sama tim yang solid. Misalnya, rekan kerja yang bersedia membantu saat pekerjaan menumpuk, atau atasan yang memberi semangat saat kita terlihat lelah. Hal-hal sederhana seperti itu bisa meningkatkan rasa nyaman di tempat kerja dan membuat kami lebih semangat."*

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Dukungan Sosial dalam Meningkatkan Semangat Kerja.

Peneliti lalu menanyakan faktor-faktor apa saja yang menurut informan mempengaruhi keberhasilan dukungan sosial dalam meningkatkan semangat kerja. Informan mengatakan:

*"Komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan sangat berperan. Kalau komunikasi terbuka dan jelas, kami jadi merasa aman dan tidak ragu untuk bertanya atau menyampaikan kesulitan. Selain itu, suasana kerja yang saling menghargai dan tidak saling menjatuhkan juga sangat mendukung semangat kerja."*

Ketika ditanya tentang tantangan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung, informan menjawab:

*" Perbedaan cara berpikir dan kebiasaan antar karyawan kadang menimbulkan salah paham. Tapi kalau kita bisa saling memahami dan terbuka, perbedaan itu malah bisa jadi kekuatan. Yang penting saling menghargai dan tetap fokus ke tujuan bersama."*

c. Evaluasi dan Perbaikan Strategi Dukungan Sosial dalam Meningkatkan Semangat Kerja.

Peneliti kemudian bertanya bagaimana perusahaan atau tim kerja mengevaluasi dukungan sosial yang telah diberikan. Informan menjelaskan:

*" Biasanya kami berdiskusi dalam pertemuan rutin. Di situ, kami menyampaikan apa yang sudah baik dan apa yang masih perlu diperbaiki. Kadang atasan juga bertanya langsung ke kami tentang beban kerja atau apakah ada masalah. Dari situ kami merasa didengar dan diperhatikan."*

Selanjutnya, peneliti bertanya bagaimana cara menjaga dukungan sosial agar tetap berkelanjutan. Informan menjawab:

*" Menurut saya, menjaga hubungan baik antar karyawan dan terus menjaga komunikasi adalah kunci utama. Kalau hubungan kerja sudah terbangun dengan baik, dukungan juga akan terus mengalir secara alami. Selain itu, atasan juga perlu terus memberikan contoh dalam membangun semangat kerja."*

Sebagai penutup, peneliti meminta saran dari informan untuk meningkatkan semangat kerja melalui dukungan sosial. Informan memberikan pendapatnya:

*"Saran saya, ciptakan lingkungan kerja yang saling menghargai dan terbuka. Jangan ada yang merasa takut bicara atau takut salah. Kalau karyawan merasa aman secara emosional, mereka akan lebih semangat bekerja. Dan jangan lupa, hal kecil seperti apresiasi atau ucapan terima kasih itu sangat berarti bagi kami."*

Reduksi data adalah langkah untuk menyaring dan menyederhanakan data yang sudah terkumpul dari berbagai sumber, agar menjadi lebih fokus dan relevan (Zaini et al., 2023). Tujuannya adalah untuk membuat data lebih mudah diolah dan dipahami, sehingga peneliti bisa menemukan pola atau hubungan penting dalam data. Proses ini termasuk menghapus informasi yang tidak perlu, mengorganisir data ke dalam kategori yang lebih teratur, atau memilih contoh yang mewakili variasi data. Dengan melakukan reduksi data dengan baik, peneliti bisa menyederhanakan kompleksitas data dan memusatkan perhatian pada hal-hal yang paling penting, sehingga memudahkan untuk menarik kesimpulan di tahap berikutnya.

Display Data Setelah proses reduksi data, langkah selanjutnya adalah menyajikan data tersebut. Menurut (Harahap, 2020), penyajian data adalah tahap dimana peneliti menyusun ringkasan dari temuan yang diperoleh dan menyajikannya kepada pembaca. Hal ini dilakukan dengan membuat penjelasan yang jelas dan teratur tentang hasil temuan, seringkali disertai dengan kutipan langsung atau bagian tertentu dari data asli sebagai ilustrasi.

Dalam proses analisis data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara dengan berbagai pihak internal di CV. Karunia Ramadhan Jakarta Barat, teridentifikasi sejumlah tema utama yang merefleksikan kondisi aktual dan tantangan dalam penerapan dukungan sosial sebagai upaya membangkitkan semangat kerja karyawan. Temuan ini dikembangkan dari hasil wawancara dengan Manajer, Kepala Divisi Produksi, dan Staf yang memberikan perspektif beragam mengenai pentingnya dukungan sosial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan bersemangat.

Salah satu temuan utama dalam penelitian ini adalah bahwa meskipun ada upaya untuk memberikan dukungan sosial kepada karyawan, pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepala Divisi Produksi mengungkapkan bahwa meskipun terdapat perhatian dari manajer terhadap kesejahteraan karyawan, masih ada kendala dalam memastikan bahwa dukungan sosial tersebut merata di seluruh bagian organisasi. Beberapa staf merasa bahwa tidak semua atasan memberikan perhatian yang cukup terhadap kesejahteraan pribadi mereka, terutama dalam menghadapi tekanan pekerjaan atau masalah pribadi yang berdampak pada kinerja mereka.

Dari sisi pengembangan sumber daya manusia, pihak HRD menyampaikan bahwa pelatihan yang diberikan lebih banyak fokus pada peningkatan keterampilan teknis dan belum cukup memberikan perhatian pada peningkatan aspek sosial, seperti empati, penguatan relasi interpersonal, dan stimulasi dukungan moral bagi karyawan. Pelatihan yang ada lebih terfokus pada kompetensi teknis ketimbang membangun kemampuan kepemimpinan yang dapat mendukung penciptaan iklim kerja yang lebih bersahabat dan mendukung semangat kerja. Hal ini juga terkait dengan kurangnya kesadaran di kalangan beberapa pimpinan untuk membangun budaya yang lebih mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

Pimpinan di tingkat lini memiliki peran yang signifikan dalam memberikan dukungan sosial, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap karyawan. Beberapa staf menilai bahwa pemimpin yang memberi perhatian lebih pada kebutuhan emosional karyawan, serta mampu berinteraksi secara lebih pribadi dengan mereka, dapat menciptakan rasa aman dan nyaman di tempat kerja. Pemimpin yang tidak hanya mengandalkan instruksi, tetapi juga

memberikan ruang untuk berbagi masalah, diakui mampu mengurangi stres dan meningkatkan semangat kerja. Meski demikian, masih ada kendala terkait keterbatasan waktu yang dimiliki oleh sebagian pimpinan dalam memberikan perhatian penuh terhadap kebutuhan sosial dan emosional karyawan.

Dari perspektif staf lapangan, mereka menyampaikan bahwa dukungan sosial yang bersifat emosional, seperti dorongan dari rekan kerja atau pemimpin yang mudah diakses dan responsif terhadap masalah yang dihadapi, sangat membantu mereka untuk tetap termotivasi. Namun, tantangan muncul ketika terdapat kurangnya komunikasi atau perhatian dari atasan terhadap masalah yang mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Staf merasa bahwa adanya ketidakjelasan instruksi atau kurangnya dukungan ketika mereka menghadapi permasalahan dalam tugas mereka, dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas. Kurangnya perhatian terhadap aspek sosial dalam pekerjaan dianggap sebagai penghambat utama dalam menciptakan tim yang solid, kolaboratif, dan memiliki semangat tinggi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini mengungkapkan peran penting dukungan sosial dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di CV. Karunia Ramadhan Jakarta Barat. Berdasarkan wawancara mendalam yang telah peneliti lakukan dengan beberapa informan, serta melakukan analisis data, ditemukan beberapa temuan utama sebagai berikut:

1. Dukungan sosial yang diterima karyawan di CV. Karunia Ramadhan walu belum maksimal tetapi terbukti memberikan dampak positif terhadap semangat kerja mereka. Dukungan dari rekan kerja maupun atasan, berupa motivasi, apresiasi, ataupun perhatian terhadap emosional karyawan, mampu meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Karyawan yang didukung cenderung lebih merasa termotivasi dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Bentuk dukungan sosial seperti komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap pencapaian karyawan, dan rasa saling percaya antar rekan kerja menjadi kunci penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas tim.
2. Tantangan dalam menciptakan dukungan sosial yang efektif, ditemukan pada perbedaan karakter dan gaya kerja masing-masing karyawan. Beberapa karyawan baru menunjukkan perlu waktu lebih untuk beradaptasi dengan cara kerja rekan-rekan lainnya yang lebih lama dan dengan pengalaman yang lebih banyak. Meskipun demikian, dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan melalui *sharing* dan dialog spontanitas, dapat membantu mengatasi tantangan ini. Dengan membangun saling menghargai dan memberikan ruang komunikasi yang spontan, kesenjangan dapat dikelola dengan baik tanpa mempengaruhi kerjasama tim secara keseluruhan.
3. Perusahaan sangat menekankan pentingnya evaluasi kinerja dan jam kerja yang fleksibel untuk meningkatkan semangat kerja. Evaluasi terhadap kinerja dilakukan secara berkala, baik melalui rapat tim secara berkala serta dengan Indikator Capaian pekerjaan yang telah ditetapkan. Hasil evaluasi digunakan untuk pembagian bebar pekerjaan yang lebih efisien dengan merancang tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dari divisi masing-masing. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan juga menjadi prioritas, dengan diadakan

kegiatan-kegiatan yang mempererat hubungan sosial antar karyawan seperti tim *outing*, divisi *gathering* dan sebagainya untuk menjaga keseimbangan dan kedekatan antar atasan dan rekan kerja.

Hasil Observasi dilaksanakan di kantor CV. Karunia Ramadhan, Jakarta Barat, dengan maksud untuk menganalisis dinamika yang terjadi di dalam perusahaan dan untuk memahami bagaimana dukungan sosial dapat memengaruhi semangat kerja karyawan. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, ditemukan beberapa temuan utama sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di CV. Karunia Ramadhan tercermin dalam budaya dan latar belakang pendidikan antar karyawan. Terdapat komunikasi yang terbuka antara karyawan, baik dalam tim maupun lintas divisi. Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas, yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Meskipun ada beberapa perbedaan pandangan mengenai cara terbaik dalam menyelesaikan suatu persoalan, perbedaan tersebut malah menjadi peluang untuk berdiskusi dan menciptakan solusi yang disepakati bersama.
2. Pemimpin di CV. Karunia Ramadhan di level BOD & Head, aktif berinteraksi dengan karyawan baik berdiskusi hal personal, yang sedang happening atau tentang pekerjaan seperti progress, solusi dan kemudian memberi arahan dan memberikan dukungan secara langsung. Para pimpinan tidak hanya memberikan instruksi atau hanya sekedar basa-basi, tetapi juga memberi dorongan emosional seperti semangat maupun mengapresiasi kerja keras karyawan atas tercapainya Target capaian. Dengan melakukan pendekatan yang manusiawi ini dan mengutamakan komunikasi yang terbuka, pimpinan berhasil menciptakan atmosfer kerja yang lebih hidup, semangat dan termotivasi.
3. Beberapa masalah kecil terkait tugas atau beban kerja yang sempat timbul, berhasil diatasi dengan pendekatan yang bijak. Ketika keluhan tentang penyerahan beban kerja muncul, pimpinan mengadakan rapat dengan maksud agar terjadi diskusi terbuka untuk mendengarkan pandangan masing-masing divisi dan *in person* kemudian mencari solusi bersama. Pendekatan ini memungkinkan karyawan merasa dihargai, sehingga rasa saling percaya antar mereka semakin kuat. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan dalam mengelola konflik internal dengan cara yang konstruktif justru memperkuat kerjasama tim dan menciptakan semangat kerja yang lebih solid.
4. Selama pengamatan, terlihat jelas bahwa dukungan sosial di CV. Karunia Ramadhan berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan. Banyak karyawan yang lebih produktif ketika mereka mendapatkan dukungan dari rekan kerja maupun atasan. Misalnya, dalam situasi tekanan pekerjaan yang tinggi seperti pada akhir bulan untuk dalam rangka mengejar target bulanan dan tutup buku ataupun *closingan*, karyawan sering mendapatkan perhatian dari atasan dengan mengizinkan mereka untuk *extra time* dan diberikan kompensasi berupa makan lembur dan rekan kerja lainnya juga terkadang ikut lembur untuk saling menjaga kebersamaan dan penambah penyemangat kerja. Dukungan ini tidak hanya datang dalam bentuk materi atau arahan kerja saja, tetapi juga dalam bentuk pengakuan sosial yang memperkuat rasa percaya diri dan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil wawancara dengan para informan di CV. Karunia Ramadhan. Berikut adalah temuan utama berdasarkan wawancara:

1. Manajer HRD menyampaikan bahwa dengan dukungan sosial yang diberikan, sangat memberikan dampak positif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Ia menjelaskan bahwa hal tersebut merupakan bentuk perhatian perusahaan kepada setiap karyawan di mana setiap karyawan merasa dihargai dan didengar, mampu menciptakan rasa loyalitas terhadap perusahaan. Manajer HRD juga menekankan pentingnya komunikasi terbuka sebagai fondasi dukungan sosial yang efektif di tempat kerja.
2. Salah satu supervisor di bagian produksi menuturkan bahwa bentuk dukungan sosial yang telah dirasakan olehnya adalah Adanya rasa perhatian dan empati dari atasan dan perusahaan saat menghadapi permasalahan pribadi tentang hal yang emosional. Menurutnya, ketika atasan dan perusahaan menunjukkan kepeduliannya seperti memberikan fleksibilitas pada waktu kerja saat beban kerja tinggi atau sekadar menanyakan kondisi pribadi, hal tersebut berdampak besar pada dirinya.
3. Seorang karyawan senior mengungkapkan bahwa solidaritas antar rekan kerja di perusahaan menjadi salah satu faktor yang mendorong semangat kerja, terutama saat menghadapi target yang tinggi. Ia menyatakan bahwa kerja sama tim yang erat, saling membantu saat kesulitan, dan adanya rasa kekeluargaan di antara tim membuat beban kerja terasa lebih ringan dan suasana kerja menjadi lebih menyenangkan yang terkadang penuh dengan candaan.
4. Beberapa karyawan mengakui bahwa tantangan utama dalam menjaga semangat kerja adalah tekanan target dan hasil indikator capaian. Namun demikian, mereka merasa bahwa dukungan dari rekan kerja dan atasan membantu mereka tetap bertahan dan termotivasi. Mereka menilai bahwa ketika suasana kerja saling mendukung, tekanan kerja pun dapat dihadapi dengan lebih positif.
5. Kesimpulan dari berbagai wawancara menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diberikan secara konsisten, mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, mengurangi stres kerja, serta mempererat hubungan antar karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang merasa didukung cenderung lebih menunjukkan loyalitas, semangat, dan komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Beberapa temuan utama yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keberagaman karakter dan latar belakang pendidikan karyawan menjadi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Pada perusahaan Karunia Ramadhan, karyawan berasal dari berbagai daerah dan memiliki pengalaman kerja yang berbeda-beda. Hal ini kadang memicu perbedaan persepsi dan cara bekerja. Meskipun demikian, keberagaman ini juga menjadi kekuatan jika dikelola dengan baik, karena dapat mendorong munculnya berbagai ide dan solusi kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Dukungan sosial dari atasan sangat berperan dalam membangkitkan semangat kerja karyawan. Para karyawan menyebutkan bahwa bentuk dukungan seperti pengakuan atas kerja keras, pemberian apresiasi, bonus serta keterlibatan atasan dalam menyelesaikan masalah pribadi atau pekerjaan sangat membantu meningkatkan motivasi kerja. Atasan

- yang peduli dianggap mampu menciptakan rasa aman dan nyaman di tempat kerja.
3. Hubungan sosial yang baik antar sesama rekan kerja juga menjadi sumber utama semangat kerja. Para karyawan merasa lebih bersemangat ketika memiliki rekan kerja yang saling mendukung, bisa diajak berdiskusi, dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas. Kehadiran rekan kerja yang positif membantu mengurangi tekanan kerja, sekaligus meningkatkan rasa kekeluargaan dalam tim.
  4. Perusahaan juga menyediakan berbagai bentuk dukungan sosial, seperti jam kerja yang fleksibel, pakaian kerja yang santai, kegiatan team building dan lainnya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan rasa keterlibatan karyawan dalam lingkungan kerja yang diciptakan secara hybrid, santai sekaligus mendukung *work life balance* mereka.
  5. Salah satu tantangan utama dalam membangkitkan semangat kerja adalah closingnya akhir bulan. Karyawan mengaku bahwa beban kerja yang besar karena dikejar waktu sering kali membuat mereka merasa tertekan. Namun, ketika ada dukungan sosial yang kuat dari lingkungan kerja, beban tersebut menjadi lebih mudah dihadapi.

**Hasil Penelitian** ini bertujuan untuk menggali lebih dalam peran dukungan sosial dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di CV. Karunia Ramadhan Jakarta Barat. Berdasarkan hasil wawancara dan analisis data, ditemukan bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh atasan, rekan kerja, serta perusahaan secara keseluruhan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan.

Salah satu temuan utama dalam penelitian ini adalah keberagaman karakter dan latar belakang karyawan yang menjadi tantangan dalam menciptakan kerja sama yang efektif. Karyawan di CV. Karunia Ramadhan berasal dari berbagai daerah dan memiliki latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja yang berbeda-beda. Keberagaman ini terkadang menyebabkan kesulitan dalam berkomunikasi dan kolaborasi, terutama dalam tim yang terdiri dari individu dengan cara kerja yang berbeda. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa keberagaman tersebut memiliki potensi untuk menciptakan solusi yang lebih kreatif dan dinamis, yang jika dikelola dengan baik, dapat memperkaya proses kerja dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Dukungan sosial yang diberikan oleh atasan di CV. Karunia Ramadhan terbukti sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi ketika atasan memberikan pengakuan atas usaha dan kontribusi mereka. Bentuk dukungan ini bisa berupa apresiasi langsung, pemberian penghargaan, maupun perhatian terhadap kondisi pribadi karyawan. Atasan yang menunjukkan empati dan keterlibatan langsung dalam menyelesaikan masalah kerja membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan keinginan mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan.

Selain itu, hubungan sosial yang baik antara sesama rekan kerja di CV. Karunia Ramadhan juga menjadi faktor penting dalam membangkitkan semangat kerja. Karyawan yang memiliki

hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Rekan kerja yang memberikan dukungan emosional, bisa diajak berdiskusi, dan bekerja sama dalam tim membantu mengurangi rasa stres dan tekanan yang sering muncul akibat tuntutan pekerjaan. Dukungan sosial yang terjalin dengan baik antar rekan kerja menciptakan ikatan kekeluargaan yang memperkuat semangat kolektif dalam mencapai tujuan bersama.

Sebagai bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan juga menyediakan berbagai bentuk dukungan sosial yang lebih struktural. CV. Karunia Ramadhan mengadakan program pelatihan, kegiatan team building, dan fasilitas konsultasi internal yang bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan diri. Pelatihan dan workshop yang diadakan secara berkala memberi kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan terbaru di bidang masing-masing. Hal ini tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga memberikan rasa percaya diri dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Program pelatihan dan pengembangan ini juga berfungsi sebagai bentuk dukungan sosial yang lebih konkret, di mana perusahaan menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan karyawan dalam hal pengembangan karir dan kesejahteraan mereka. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan mereka cenderung lebih loyal dan termotivasi untuk bekerja keras. Lebih lanjut, kegiatan team building yang melibatkan seluruh karyawan juga mempererat hubungan antar individu, meningkatkan rasa kebersamaan, dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang positif.

Namun, meskipun dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja sangat penting, penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa tekanan target dan tuntutan kerja yang tinggi menjadi salah satu tantangan terbesar dalam membangkitkan semangat kerja karyawan. Karyawan di CV. Karunia Ramadhan sering menghadapi tekanan untuk mencapai hasil yang optimal dalam waktu yang terbatas. Tuntutan pekerjaan yang besar, terutama di tengah situasi yang penuh dengan deadline dan target yang ketat, dapat menurunkan semangat kerja dan menyebabkan stres. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan dukungan yang lebih fleksibel dan adaptif untuk membantu karyawan mengatasi tekanan tersebut.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan dapat membantu mengurangi dampak negatif dari tekanan pekerjaan. Karyawan yang merasa didengar dan dipahami oleh atasan cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan lebih mampu mengatasi tantangan yang ada. Pemimpin yang dapat menciptakan atmosfer kerja yang terbuka dan mendukung akan mendorong karyawan untuk tetap termotivasi dan berkomitmen pada tujuan perusahaan, meskipun dihadapkan dengan beban kerja yang tinggi.

Dukungan sosial yang diterima karyawan dari kolega dan atasan secara langsung berhubungan dengan peningkatan loyalitas dan semangat kerja mereka. Karyawan yang merasa diterima, dihargai, dan didukung oleh rekan kerja dan atasan cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap perusahaan. Hal ini terbukti dalam penelitian ini, di mana karyawan yang merasakan adanya dukungan sosial yang positif melaporkan tingkat kepuasan

kerja yang lebih tinggi dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang. Semangat kerja yang tinggi ini juga berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan, baik individu maupun tim.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa dukungan sosial merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi di CV. Karunia Ramadhan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, baik melalui hubungan interpersonal yang baik antar rekan kerja, maupun melalui perhatian dan dukungan dari atasan, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Dukungan sosial yang efektif bukan hanya mengurangi tingkat stres dan kelelahan, tetapi juga meningkatkan rasa kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen terhadap perusahaan.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki peran yang sangat penting dalam membangkitkan semangat kerja karyawan di CV. Karunia Ramadhan Jakarta Barat. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa dukungan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Karyawan yang merasakan perhatian, pengakuan, dan rasa dihargai dari lingkungan kerja cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Salah satu faktor utama yang ditemukan dalam penelitian ini adalah pentingnya komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan. Karyawan yang merasa didengar dan dipahami oleh atasan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan lebih mampu mengatasi tekanan yang datang dengan tuntutan pekerjaan. Dukungan sosial yang bersifat personal dan emosional dari atasan dapat mengurangi tekanan dan meningkatkan rasa aman di tempat kerja, yang pada gilirannya berpengaruh pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Keberagaman latar belakang pendidikan karyawan di CV. Karunia Ramadhan, yang juga berasal dari berbagai daerah dan memiliki pengalaman kerja yang berbeda-beda, menjadi tantangan tersendiri dalam menciptakan kerja sama tim yang efektif. Namun, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pengelolaan yang baik, keberagaman ini justru menjadi aset yang memperkaya proses kerja.

Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja turut berkontribusi dalam membangkitkan semangat kerja. Karyawan yang memiliki hubungan sosial yang baik dengan kolega mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan memiliki rasa kebersamaan yang lebih kuat dalam mencapai tujuan perusahaan. Interaksi yang positif di antara rekan kerja juga membantu mengurangi tekanan dan stres yang mungkin muncul dalam pekerjaan, menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan menyenangkan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa dukungan sosial, baik dari atasan maupun rekan kerja, memiliki dampak yang signifikan dalam membangkitkan semangat kerja karyawan di CV. Karunia Ramadhan. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dengan memperhatikan aspek komunikasi, kolaborasi antar rekan kerja, serta pengembangan kompetensi karyawan. Dukungan sosial yang efektif tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga berkontribusi pada loyalitas,

kesejahteraan, dan kinerja karyawan yang lebih optimal.

Implikasi dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu lebih memperhatikan aspek dukungan sosial dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan. Dukungan sosial yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja terbukti memiliki dampak besar dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk mengimplementasikan kebijakan yang mendukung terciptanya komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan, serta antara sesama rekan kerja. Ini dapat dilakukan dengan menyelenggarakan lebih banyak program pelatihan komunikasi dan kegiatan team building yang bertujuan mempererat hubungan antar individu di dalam perusahaan.

Selanjutnya, perusahaan juga perlu memberikan perhatian khusus terhadap keberagaman latar belakang karyawan yang ada. Mengingat bahwa keberagaman dapat memunculkan perbedaan dalam pendekatan kerja dan komunikasi, manajemen perlu memastikan adanya pelatihan dan workshop untuk membantu karyawan memahami cara kerja dan budaya yang ada di tempat kerja. Hal ini akan mengurangi potensi konflik dan meningkatkan kerja sama tim, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Mengelola keberagaman secara efektif dapat menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis.

Implikasi lain yang perlu diperhatikan adalah pentingnya pemimpin yang mampu memberikan dukungan emosional dan perhatian kepada karyawan. Pemimpin yang dapat menunjukkan empati dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan akan meningkatkan rasa loyalitas dan motivasi kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus melibatkan manajer dan pemimpin di setiap tingkat organisasi untuk lebih aktif dalam memberikan dukungan sosial, baik dalam bentuk pengakuan, penghargaan, maupun bantuan dalam mengatasi tantangan pekerjaan. Pendekatan ini akan menciptakan iklim kerja yang lebih sehat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan peran dukungan sosial dalam membangkitkan semangat kerja karyawan di CV. Karunia Ramadhan Jakarta Barat. Pertama, perusahaan perlu memperkuat komunikasi terbuka yang sudah ada selama ini. Para pemimpin juga harus lebih proaktif dalam mendengarkan aspirasi dan masalah karyawan. Ini dapat dilakukan dengan *one-on-one meetings*, di mana karyawan memiliki kesempatan untuk berbicara langsung.

Kedua, untuk mengoptimalkan dukungan sosial yang berasal dari rekan kerja, perusahaan harus mendorong kerja sama tim yang lebih erat. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menyelenggarakan kegiatan team building secara berkala, yang tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan hubungan interpersonal antar karyawan. Kegiatan semacam ini dapat membantu mengurangi jarak antar departemen atau kelompok kerja yang berbeda, serta mendorong kolaborasi yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas bersama.

Ketiga, perusahaan juga perlu memberikan pelatihan mengenai keberagaman dan pengelolaan perbedaan dalam tim. Mengingat bahwa karyawan CV. Karunia Ramadhan memiliki

latar belakang yang sangat beragam, pelatihan ini akan membantu mereka untuk lebih memahami perbedaan dalam pendekatan kerja dan komunikasi. Pelatihan keberagaman ini akan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efektif dalam tim yang terdiri dari individu dengan perspektif dan keahlian yang berbeda. Selain itu, ini akan mengurangi potensi konflik dan meningkatkan pemahaman antar sesama karyawan.

Keempat, manajemen harus lebih memperhatikan kesejahteraan mental dan emosional karyawan dengan menawarkan layanan dukungan psikologis atau konseling bagi karyawan yang merasa tertekan atau stres akibat pekerjaan. Program kesejahteraan mental ini bisa berupa sesi konseling pribadi atau kelompok yang dipimpin oleh seorang profesional. Hal ini penting karena dukungan sosial yang diberikan dalam bentuk emosional dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan motivasi karyawan untuk tetap produktif, terutama dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Kelima, penting bagi perusahaan untuk terus mengapresiasi kontribusi karyawan secara terbuka. Penghargaan atas kerja keras yang dilakukan oleh karyawan, baik dalam bentuk pengakuan langsung di depan tim atau dalam bentuk insentif lain, akan sangat memotivasi mereka untuk terus bekerja dengan semangat tinggi. Penghargaan ini juga dapat memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan dan memberikan rasa dihargai yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Terakhir, untuk menjaga semangat kerja yang berkelanjutan, perusahaan harus menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi karyawan. Manajemen harus memperhatikan beban kerja yang diberikan agar tidak memberatkan karyawan secara berlebihan. Salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan memberikan fleksibilitas dalam jam kerja atau kebijakan *work-life balance* yang memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu kerja dan waktu pribadi mereka dengan lebih baik. Dengan kebijakan ini, karyawan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z. (2024). Inovasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Membangun Karyawan Menuju Keunggulan Kompetitif Melalui Upskilling. *Penerbit Mifandi Mandiri Digital*, 1(01), Article 01.
- Arda, D. P. (2021). *Perceptions of Micro, Small and Medium Entrepreneurs on the Importance of Fair Presentation of Financial Statements with the Implementation of SAK EMKM as a Moderation Variable* (SSRN Scholarly Paper No. 3813296; Issue 3813296). Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=3813296>
- Chandana, A., Adamu, J., & Musa, A. (2024). Impact of Government Expenditure on Economic Growth in Nigeria, 1970-2019. *CBN Journal of Applied Statistics*, 11(2). <https://dc.cbn.gov.ng/jas/vol11/iss2/6>
- Elshifa, A., Perdana, M. A. C., Matiala, T. F., Yasin, F., & Mokodenseho, S. (2023). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Dukungan Kelembagaan terhadap Keberhasilan Usaha Mikro. *Sanskara Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(03), Article 03.

<https://doi.org/10.58812/sek.v1i03.118>

- Firdaus, A., Saefullah, A., Noviar, E., & Asmana, Y. (2022). Pendidikan Dan Pelatihan yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru: Studi Kualitatif Manajemen Sekolah. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat Indonesia*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.55542/jppmi.v1i3.271>
- Firdaus, A., Sudarmo, Noor, M. A., Safkaur, T. L., Suprayitno, D., & Setiawan, A. (2025). Job Satisfaction as a Mediation of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Employee Performance. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 5(2), e03140–e03140. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v5.n02.pe03140>
- Firdaus, M. H., Fayruz, M., Fauzi, A., Meyrawati, D., Zulhidayani, M. R., Nathasyah, N., & Ara, S. N. (2023). Pengaruh Perkembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pasar Kranji Baru pada Kota Bekasi). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3.1321>
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif*. [Http://Repository.Uinsu.Ac.Id/9105/1/Buku%20metodologi%20peNelitian%20kualitatif%20dr.%20nursapia%20harahap,%20m.Hum.Pdf](http://Repository.Uinsu.Ac.Id/9105/1/Buku%20metodologi%20peNelitian%20kualitatif%20dr.%20nursapia%20harahap,%20m.Hum.Pdf)
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Osf. <https://doi.org/10.31219/Osf.Io/Cj27d>
- Karmila, I., Khasanah, F., N, R. H., & Kusumasari, I. R. (2024). Teori Pengambilan Keputusan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Musyteri : Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 9(9), Article 9. <https://doi.org/10.8734/musyteri.v9i9.6632>
- Kurnia, D. F. (2024). Analisis Efektivitas Manajemen Risiko di Sektor Keuangan: Studi Kasus pada Bank Swasta di Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.11484>
- Noor, M. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Qmall Banjarbaru* [Diploma, Universitas Islam Kalimantan MAB]. <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/19208/>
- Novia, M. A., Semmaila, B., & Imaduddin, I. (2024). Pengaruh kualitas Layanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Tata Kelola*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.52103/jtk.v11i2.174>
- Ramayanti, P. N., Gea, I. K., & Saefullah, A. (2024). Pengaruh Perencanaan Dan Pengendalian Program Kerja Terhadap Kinerja Staf Perencanaan Perhubungan Kostrad. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(3), Article 3. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i3.1296>
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Ramdhan, M., & Ridwan, M. (2023). The Effect of Competency and Compensation on Employee Performance at PT Setia Sejahtera Perkasa. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.24815/jr.v6i2.36724>
- Ridwan, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Sadewa Karya Arsitektur. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.59639/asik.v2i1.52>
- Ridwan, M., Widiastiw, Y., Zaidiah, A., Purabaya, R. H., Isnainiyah, I. N., Ardilla, Y., Krisnanik, E.,

- Yuliana, R., Arta, I. P. S., & Ningsih, S. (2021). *Sistem informasi manajemen*. Penerbit Widina.  
<https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=2edFEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR4&dq=manajemen&ots=buYr4tmdBy&sig=2ANgHFdauxdn5B394PyPc3e2YFs>
- Riza, M. F., Putra, I. K., Arif, A. B., & Marsha, D. (2024). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Organisasi Bisnis*. Airlangga University Press.
- Saksana, J. C. (2023). Implementation of PAI Learning In Building Religious Values For Students At Muhammadiyah 3 SMP School Bandung City. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(03), Article 03. <https://doi.org/10.30868/ei.v12i03.5734>
- Tohiroh, T., Firdaus, A., Saksana, J. C., Sasongko, F., Mulasih, S., Sutaryono, S., Sukardi, S., Adiguna, P., Lesmana, A. S., Hakim, M. P., Putera, I. R., Indah, D., & Rismayanti, R. (2021). Sosialisasi Manajemen Pemasaran Berbasis Online Untuk Pelaku UMKM di Kelurahan Jombang Kecamatan Cputat Tangerang Selatan. *SAFARI :Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.56910/safari.v1i2.1598>
- Zaini, P., Saputra, N., Abdullah Lawang, K., & Susilo, A. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Zulkarnain, W. (2022). *Manajemen Layanan Khusus di Sekolah*. Bumi Aksara.