**JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN** Vol 6 No 2 Oktober 2026 pp 102-109
p-ISSN : 2808-876X (print)
e-ISSN : 2798-1312 (online)
http://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/IMK · page 102

# Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Competence* Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bumi Karsa Mandiri

**Ridatul Zannah [1*], Kusuma Agdhi Rahwana [2], Ghaling Achmad Abdul Ghonisyah [3]**
[1] Universitas Perjuangan
Jalan Peta No.177, Kahuripan, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115,
e-mail: ridatulzannah5@gmail.com
[2] Universitas Perjuangan
Jalan Peta No.177, Kahuripan, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115,
e-mail: kusumaagdhi@unper.ac.id
[3] Universitas Perjuangan
Jalan Peta No.177, Kahuripan, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115,
e-mail: ahmadinspira@gmail.com

**ARTICLE INFO**

**Article history:**
Received 19 September 2026
Received in revised form 25 September 2026
Accepted 5 Oktober 2026
Available online 7 Oktober 2026

**Keywords:**
*Perceived Organizational Support;*
*Employee Competence;*
*Employee Performance;*
*Construction Industry.*

** korespondensi : ridatulzannah5@gmail.com*
DOI : https://doi.org/10.51903/jsxj3155

***ABSTRACT***

*This quantitative study assesses the influence of Perceived Organizational Support (POS) and Employee Competence on Employee Performance at CV Bumi Karsa Mandiri. Using a census method on 40 employees, Likert-scale questionnaire data were processed using the Successive Interval Method (MSI) and multiple linear regression analysis through SPSS 27. The statistical test results show that POS and Employee Competence together have a significant impact on Employee Performance (F_calculated > F_table, p<0.05) with a contribution (R^2) of 68.4%. Partially, POS (t=3.412; p=0.0015) and Employee Competence (t=4.125; p=0.0002) are proven to each have a positive and significant effect on performance.*

Penelitian kuantitatif ini mengevaluasi pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di CV Bumi Karsa Mandiri. Menggunakan metode sensus pada 40 karyawan, data kuesioner berskala Likert diolah dengan *Method of Successive Interval* (MSI) dan analisis regresi linier berganda melalui SPSS 27. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa POS dan Kompetensi Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, $p < 0{,}05$) dengan kontribusi ($R^2$) sebesar 68,4%. Secara parsial, POS ($t = 3{,}412; p = 0{,}0015$) dan Kompetensi Karyawan ($t = 4{,}125; p = 0{,}0002$) masing-masing terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** *Perceived Organizational Support*; Kompetensi Karyawan; Kinerja Karyawan; Industri Konstruksi.

## 1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin ketat, industri jasa konstruksi menjadi salah satu sektor penyokong utama pertumbuhan ekonomi. Perusahaan konstruksi dituntut untuk dapat menyelesaikan berbagai proyek pembangunan secara efisien, tepat waktu, serta memenuhi standar kualitas yang tinggi.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Dalam mencapai keberhasilan operasional tersebut, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling krusial yang menentukan produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Industri konstruksi memainkan peran yang cukup signifikan dalam menyerap tenaga kerja di Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pekerja di sektor ini mencapai sekitar 8,34 juta pada tahun 2019. Namun, pada tahun 2020, angka itu menurun menjadi sekitar 7,90 juta orang. Penurunan ini disebabkan oleh perlambatan ekonomi dan terbatasnya pelaksanaan proyek konstruksi akibat pandemi COVID-19. Dengan membaiknya kondisi ekonomi, jumlah pekerja di sektor konstruksi mulai meningkat lagi. Pada tahun 2021 tercatat sekitar 8,57 juta orang, yang meningkat menjadi 8,90 juta pada tahun 2022, dan terus naik hingga mencapai sekitar 9,13 juta orang [1].

CV Bumi Karsa Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Sebagai penyedia layanan konstruksi, perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, khususnya tenaga kerja lapangan dan staf operasional. Berdasarkan hasil pengamatan awal dan wawancara pra-penelitian, CV Bumi Karsa Mandiri masih menghadapi sejumlah tantangan operasional, seperti fluktuasi pencapaian target kerja mingguan, keterlambatan penyelesaian tahapan proyek tertentu, serta variasi tingkat ketelitian pekerja di lapangan. Permasalahan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum mencapai taraf optimal yang diharapkan perusahaan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal individu maupun faktor eksternal lingkungan organisasi. Dua faktor utama yang sangat relevan dalam konteks pekerja sektor konstruksi adalah persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support* / POS) dan kompetensi karyawan (*Employee Competence*) [2].

*Perceived Organizational Support* (POS) merujuk pada keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka [3]. Dalam industri konstruksi yang sarat dengan risiko kerja fisik, keberadaan dukungan organisasi seperti kelengkapan Alat Pelindung Diri (APD), kepastian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), apresiasi finansial yang adil, serta komunikasi yang transparan dari manajemen menjadi dorongan psikologis yang vital. Karyawan yang merasakan dukungan tinggi dari perusahaan cenderung memiliki motivasi kerja yang kuat dan memberikan timbal balik berupa peningkatan kinerja. Di sisi lain, *Employee Competence* (kompetensi karyawan) mencakup kombinasi antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap kerja (*attitude*) yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas spesifik [1] . Pada unit kerja konstruksi yang sebagian besar terdiri dari tenaga teknis dan pekerja lapangan, kompetensi teknis, pemahaman gambar teknis, serta pengalaman praktis menjadi penentu utama kualitas hasil fisik pembangunan. Kurangnya kompetensi atau minimnya pelatihan berkala dapat menyebabkan terjadinya kekeliruan teknis (*work error*) dan ketidakefisienan penggunaan bahan material [4].

Meskipun telah terdapat berbagai penelitian mengenai POS dan kompetensi terhadap kinerja, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak mengambil latar belakang pada sektor perbankan, pendidikan, atau instansi publik. Masih terbatas penelitian yang secara spesifik menguji interaksi kedua variabel tersebut pada industri konstruksi skala menengah yang memiliki karakteristik tenaga kerja lapangan yang dominan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana POS dan kompetensi memengaruhi kinerja karyawan pada CV Bumi Karsa Mandiri.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi yang berperan dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Oleh karena itu, diperlukan suatu pengelolaan yang baik agar tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi optimal bagi organisasi [5]. Ini merupakan proses pengelolaan manusia dalam organisasi yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM adalah pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi yang meliputi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, serta penelitian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

organisasi [6] . Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses pengelolaan tenaga kerja yang dilakukan secara terencana dan menyeluruh, mulai dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, hingga pemeliharaan dan pemanfaatannya dalam organisasi. Seluruh kegiatan tersebut saling berkaitan dan bertujuan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, manajemen SDM juga berperan dalam menciptakan hubungan kerja yang baik antara organisasi dan karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Dengan pengelolaan yang tepat, sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga menjadi aset penting yang dapat meningkatkan kinerja organisasi serta memberikan manfaat bagi karyawan dan masyarakat. MSDM merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. MSDM adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting di sebuah organisasi yang membantu organisasi untuk beroperasi dan mencapai tujuan. Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal" [6].

Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah sarana untuk mendapatkan tenaga kerja yang potensional dan professional. Manusia merupakan sumber daya utama atas kelancaran aktifitas dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan oleh suatu perusahaan akan tidak berarti tanpa adanya manusia yang menjadi karyawan dalam mengoperasikannya [4]. Diharapkan pengembangan sumber daya manusia ini dapat terus berkembang seiring dengan proses industrialisasi yang ditandai dengan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai bidang usaha. Dengan kondisi ini, maka sumber daya manusia harus dibekali dengan pendidikan, ketrampilan serta keahlian yang cukup agar karyawan mampu menggunakan dan memanfaatkan berbagai teknologi.

### 2.2. *Perceived Organizational Support* (POS)

POS merupakan persepsi atau keyakinan umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Indikator POS meliputi:

a. Keadilan (*fairness*)
b. Penghargaan organisasi dan kondisi kerja
c. Dukungan atasan (*supervisor support*)

Persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support* / POS) merupakan konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan bagaimana karyawan memandang perlakuan organisasi terhadap mereka. Konsep ini diperkenalkan oleh Robert Eisenberger yang menjelaskan bahwa karyawan akan membentuk keyakinan tertentu mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang telah mereka berikan serta kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Perceived organizational support merupakan keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka [7] "Perceived organizational support sebagai keyakinan umum karyawan bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi yang diberikan serta memperhatikan kesejahteraan mereka. Menurut Eisenberger mengatakan "Karyawan mengembangkan persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka." Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa Perceived Organizational Support (POS) merupakan persepsi atau penilaian menyeluruh karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan, termasuk pemenuhan kebutuhan sosial dan emosional karyawan. Dengan demikian,

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

POS mencerminkan hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi yang berlandaskan pada penghargaan, perhatian, dan dukungan yang dirasakan oleh karyawan [3] .

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan persepsi atau penilaian menyeluruh karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan, termasuk pemenuhan kebutuhan sosial dan emosional karyawan.

**2.3. *Employee Compentent* (Kompetensi Karyawan)**

Kompetensi adalah karakteristik dasar individu mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas pekerjaan secara optimal. Indikator kompetensi terdiri dari:

a. Pengetahuan (*knowledge*)
b. Kemampuan/Keterampilan (*skills*)
c. Sikap dan perilaku (*attitudes/behavior*)

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu yang perlu dikembangkan agar mampu meningkatkan kinerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan efektivitas dan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi mencakup unsur pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam organisasi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai [2]. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif sehingga mampu meningkatkan kinerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi sebagai berikut:

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Kepercayaan terhadap diri sendiri maupun orang lain sangat memengaruhi perilaku individu. Apabila seseorang merasa tidak memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif dan inovatif, maka ia cenderung enggan mencoba mengeksplorasi ide-ide baru atau mencari alternatif solusi dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Keterampilan

Keterampilan Keterampilan memiliki peran penting dalam membentuk kompetensi. Kemampuan seperti berbicara di depan umum dapat dipelajari, dilatih, dan terus ditingkatkan. Begitu juga dengan keterampilan menulis yang dapat berkembang melalui proses pembelajaran, latihan, serta umpan balik yang berkelanjutan.

3) Pengalaman

Banyak kompetensi memerlukan pengalaman sebagai dasar pembentukannya, seperti dalam mengelola tim, berkomunikasi di depan kelompok, maupun menyelesaikan masalah. Individu yang belum pernah terlibat dalam organisasi besar dan kompleks akan kesulitan memahami dinamika kekuasaan serta pengaruh lingkungan tersebut. Selain itu, kepribadian bukanlah sesuatu yang bersifat tetap, melainkan dapat berkembang seiring waktu melalui interaksi dengan lingkungan.

4) Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor kompetensi yang dapat berubah dan ditingkatkan. Pemberian dorongan, apresiasi atas kinerja, pengakuan, serta perhatian dari atasan dapat memberikan dampak positif terhadap semangat dan kinerja bawahan.

5) Isu Emosional

Faktor emosional dapat menjadi penghambat dalam pengembangan kompetensi. Rasa takut melakukan kesalahan, perasaan malu, atau merasa tidak diterima dapat menurunkan motivasi dan inisiatif. Selain itu,

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

perasaan terkait kewenangan juga dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam berkomunikasi dan menyelesaikan konflik, terutama jika individu tersebut merasa tidak didengarkan [8][1]

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif disebut juga dengan pendekatan positivisme karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Penelitian kuantitatif memenuhi kaidah ilmiah yakni teoritis, empiris, dapat diuji kembali, terbuka untuk dikritik, obyektif, terukur, rasional, konsisten, dan sistematik [9]. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk pembuktian/konfirmasi yang menggunakan angka-angka dalam analisis statistik untuk memecahkan masalah penelitian. Berbagai macam data, yang mencakup statistik, persentase, dan bentuk-bentuk terkait, memainkan peran penting dalam memfasilitasi proses penelitian yang sedang berlangsung. Analisis data pada statistik deskriptif dan inferensial, yang memungkinkan penilaian apakah hipotesis dapat dibuktikan. Pendekatan kuantitatif, yang berakar pada positivisme, digunakan untuk karakter populasi dengan mengambil sampel yang representatif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei atau kuisioner. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun dan memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, digunakan kuesioner tertutup, yaitu instrumen yang menyajikan alternatif jawaban yang telah ditentukan sebelumnya sehingga responden hanya memilih jawaban yang paling sesuai [9].

Metodologi kuantitatif melibatkan upaya peneliti untuk memperoleh pengetahuan dengan merepresentasikan data secara numerik. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang dirumuskan oleh para peneliti berperan sebagai sumber data yang dapat dianalisis. Pada dasarnya, penelitian kuantitatif merupakan penyelidikan ilmiah metodis yang mengikuti kerangka kerja terstruktur untuk melihat hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian dilaksanakan di CV Bumi Karsa Mandiri yang berlokasi di Jl. Raya Timur No. 138, Desa Pakemitan, Kecamatan Ciawi, Kabupaten Tasikmalaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Bumi Karsa Mandiri yang berjumlah 40 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode sampel jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi sebanyak 40 responden dijadikan sampel. Responden terdiri dari Staf Administrasi (5 orang), Staf Lapangan/Mandor (7 orang), dan Tukang (28 orang).

Populasi merupakan keseluruhan area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan ciri tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan. Data kuantitatif dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert 1–5. Data ordinal dari kuesioner selanjutnya diubah menjadi data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Rumus regresi linier berganda yang digunakan dirumuskan pada Persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

*Keterangan:*
$Y$ = Kinerja Karyawan
$X_1$ = *Perceived Organizational Support*
$X_2$ = *Employee Competence*
$a$ = Konstanta
$b_1, b_2$ = Koefisien Regresi

**Tabel 1 Skala *Likert***

| No | Pilihan Respon | Singkatan | Skor (+) | Skor (-) |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | SS | 5 | 1 |
| 2 | Setuju | S | 4 | 2 |
| 3 | Kurang setuju | KS | 3 | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | TS | 2 | 4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | STS | 1 | 5 |

Data bertipe ordinal selanjutnya ditransformasi menjadi interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Analisis data menggunakan alat bantu statistik IBM SPSS v27, yang mencakup:

a. Uji Validitas (Pearson Product Moment) & Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha)
b. Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Autokorelasi)

[1]

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

c. Analisis Regresi Linear Berganda
d. Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t) serta Koefisien Determinasi ($R^2$)

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Profil Responden dan Karakteristik Tenaga Kerja

Penelitian ini melibatkan 40 orang karyawan CV Bumi Karsa Mandiri sebagai responden (sensus). Gambaran profil responden disajikan pada Tabel 2. Karakteristik Responden.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, komposisi responden didominasi oleh pekerja laki-laki (90%) dan kualifikasi pekerja lapangan/tukang (70%). Pada sektor konstruksi, dominasi tenaga kerja laki-laki dan staf lapangan ini berimplikasi pada bentuk dukungan organisasi yang diharapkan. Dukungan praktis seperti penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), fasilitas K3, instruksi kerja yang jelas, serta kepastian jaminan keselamatan menjadi indikator utama POS yang paling dirasakan manfaatnya oleh karyawan.

**Tabel 2 Karaktristik Responden**

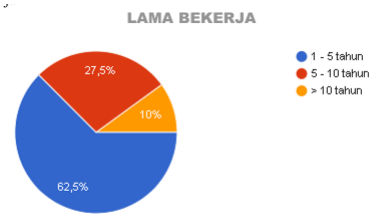
| Karakteristik | Kategori | Jumlah (Orang) | Presentase (90,0 %) |
|---|---|---|---|
| **Jenis Kelamin** | Laki-laki | 36 | 90,0 % |
| | Perempuan | 4 | 10,0% |
| **Usia** | 20-30 Tahun | 17 | 42,5% |
| | 31- 40 Tahun | 9 | 22,5% |
| | 41 – 50 Tahun | 14 | 35,0% |
| **Jabatan** | Staf Administrasi | 5 | 12,5% |
| | Staf Lapangan / Mandor | 7 | 17,5% |
| | Tukang | 28 | 70,0% |
| **Total** | | 40 | 100,0 % |

Berdasarkan data diatas, Dari total 40 responden:
a. **Jenis Kelamin:** 36 orang (90%) laki-laki dan 4 orang (10%) perempuan.
b. **Usia:** Rentang 20–30 tahun sebanyak 17 orang (42,5%), 31–40 tahun sebanyak 9 orang (22,5%), dan 41–50 tahun sebanyak 14 orang (35%).
c. **Masa Kerja:** Masa kerja 1–5 tahun berjumlah 25 orang (62,5%), 6–10 tahun berjumlah 11 orang (27,5%), dan >10 tahun berjumlah 4 orang (10%).

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki laki sebanyak 36 orang Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komposisi karyawan di CV Bumi Karsa Mandiri di dominasi oleh laki laki. Dominasi ini dapat disebabkan oleh kebutuhan perusahaan yang lebih banyak memerlukan tenaga kerja laki laki, terutama untuk jenis pekerjaan di bidang konstruksi yang umunya membutuhkan tenaga fisik yang lebih tinggi.

Selain itu, diketahui bahwa responden dengan rentang usia 20-30 tahun berjumlah 17 orang atau 42,5% dari total responden, usia 31-40 tahun sebanyak 9 orang atau 22,5% dan usia 41-50 sebanyak 14 orang atau 35%. Sementara itu, tidak terdapat responden yang berusia di atas 50 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan CV Bumi Karsa Mandiri rentang usia 31-40 tahun yang mencerminkan bahwa tenaga kerja Perusahaan ini di dominasi oleh kelompok usia produktif awal.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312




Sumber : Data Primer Diolah Penulis 2026

**Gambar 1. Rentang Lama Bekerja Responden.**

Berdasarkan Gambar 1, diketahui bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 25 orang atau 62.5% dari total responden. Responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun berjumlah 11 orang atau 27,5% sedangkan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 4 orang atau 10%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan CV Bumi Karsa Mandiri merupakan tenaga kerja dengan masa kerja relative baru, yaitu dibawah lima tahun.

### 4.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum uji hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup:

a. Uji Normalitas: Data berdistribusi normal (nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov > 0,05).
b. Uji Multikolinearitas: Nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.
c. Uji Heteroskedastisitas: Uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi > 0,05 (bebas heteroskedastisitas).

### 4.3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

a. Pengaruh POS terhadap Kinerja ($H_1$): Diperoleh $t_{\text{hitung}} (3{,}412) > t_{\text{tabel}} (2{,}026)$ dengan signifikansi $0{,}0015 < 0{,}05$. Maka $H_1$ diterima; POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
b. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ($H_2$): Diperoleh $t_{\text{hitung}} (4{,}125) > t_{\text{tabel}} (2{,}026)$ dengan signifikansi $0{,}0002 < 0{,}05$. Maka $H_2$ diterima; Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
c. Pengaruh Simultan ($H_3$): Hasil uji F menghasilkan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($p < 0{,}05$) dengan nilai $R^2 = 0{,}684$. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 68,4% variasi kinerja karyawan dijelaskan secara simultan oleh POS dan Kompetensi, sedangkan 31,6% sisanya dipengaruhi faktor luar lainnya.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bumi Karsa Mandiri. (2) *Employee Competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bumi Karsa Mandiri. (3) Secara simultan, POS dan *Employee Competence* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 68,4%.

### Saran

Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan dukungan operasional K3 dan fasilitas lapangan bagi pekerja fisik, serta mengadakan pelatihan sertifikasi teknis secara berkala untuk meningkatkan standar kompetensi pekerja lapangan.

### Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dosen Pembimbing, pimpinan dan karyawan CV Bumi Karsa Mandiri, serta keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan dukungan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu manajemen dan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

[1] H. Murtiyoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia ( MSDM )*. 2023.
[2] L. A. Aliddin, D. T. Syaifuddin, Y. Montundu, and S. Marlina, “The Impact of Perceived

Organizational Support and Social Support on Employee Performance : The Mediating Role of Organizational Commitment," *J. Econ. Business, Account. Ventur.*, vol. 27, no. 2, pp. 253–273, 2024, doi: 10.14414/jebav.v27i2.4610.

[3] S. Rohmah, "Dukungan Organisasi, Self Efeicacy dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, 2024.

[4] F. D. Rahmawati, A. A. Al-Habsyi, and Mardiyah, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai," *J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 02, no. 02, 2024.

[5] Qomariah, *No Title*. 2020.

[6] Muliyati, H. Yunaz, and S. Bachri, "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Ritel," *J. Ekon. dan Manaj. Teknol.*, vol. 8, no. 4, pp. 1502–1512, 2024.

[7] R. S. Andra, H. N. Utami, and T. W. Afrianty, "Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational Culture Terhadap Work-Life Balance Karyawan," *J. Adm. Bisnis*, no. 2, pp. 174–182, 2022.

[8] Lubis, *No Title*. 2021. [Online]. Available: https://bintangpusnas.perpusnas.go.id/konten/BK24717/kompetensi-sumber-daya-manusia-5-0-berbasisspiritualitas

[9] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Mutivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. 2021.