

The Role of Coworkers in Improving Employee Performance at the Padepokan Buffet Restaurant

Triana Olivia Tahol^{1*}, Farid Al Farizi², Ahmad Muafi³, Iriani Ismail⁴

Universitas Trunojoyo Madura

Corresponding Author: Triana Olivia Tahol [triana.olivia20@gmail.com](mailto: triana.olivia20@gmail.com)

ARTICLE INFO

Keywords: Coworkers, Role of Coworkers, Employee Performance

Received : 2 October

Revised : 15 October

Accepted: 29 November

©2023 Tahol, Farizi, Muafi, Ismail: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The aim of writing this article is to discuss the role of colleagues in improving employee performance at the Padepokan Buffet Restaurant. This research uses a qualitative research method approach using two data sources, namely primary data through interviews and secondary data using literature studies. The analysis technique used in this research is descriptive analysis technique. The results of this study indicate that the role of coworkers has a significant impact on employee performance in restaurants. The effective role of coworkers can influence employee performance through several mechanisms. Through good teamwork, colleagues can increase employee productivity and work quality. Synergistic teamwork enables the exchange of knowledge and experience that can improve individual skills

Peran Rekan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Makan Presmanan Padepokan

Triana Olivia Tahol^{1*}, Farid Al Farizi², Ahmad Muafi³, Iriani Ismail⁴

Universitas Trunojoyo Madura

Corresponding Author: Triana Olivia Tahol [triana.olivia20@gmail.com](mailto: triana.olivia20@gmail.com)

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Rekan Kerja, Peran Rekan Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 2 October

Revised : 15 October

Accepted: 29 November

©2023 Tahol, Farizi, Muafi, Ismail:
This is an open-access article
distributed under the terms of the
[Creative Commons Atribusi 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



ABSTRAK

Penulisan artikel ini bertujuan untuk membahas tentang peran rekan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Makan Presmanan Padepokan. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan dua sumber data, yaitu data primer melalui wawancara (interview) dan data sekunder menggunakan studi literatur. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran rekan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah makan. Peran rekan kerja yang efektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui beberapa mekanisme. Melalui kerjasama tim yang baik, rekan kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Kerjasama tim yang sinergis memungkinkan pertukaran pengetahuan dan pengalaman yang dapat meningkatkan keterampilan individu

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat mempengaruhi kemampuan suatu organisasi untuk berhasil menyelesaikan tugas operasionalnya. Sumber daya manusia masih menjadi topik hangat di era globalisasi dan menjadi komponen krusial dalam bisnis berkelanjutan. Pencapaian tujuan dipengaruhi langsung oleh kinerja tenaga kerja organisasi. Bukan hal yang mengejutkan jika dunia usaha melihat sumber daya manusianya sebagai aset yang berharga dan penting dalam pembentukan tata kelola organisasi. Setiap perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan sebagai awal untuk mencapai tujuannya. Tujuan organisasi akan tercapai sebagai konsekuensi dari tindakan yang dilakukan oleh pelaku sumber daya manusia di dalam organisasi. Memiliki sumber daya manusia yang hebat akan membantu organisasi lebih mudah bersaing dalam iklim bisnis saat ini yang mulai memasuki era globalisasi.

Jika potensi suatu organisasi tidak dikembangkan secara maksimal maka sumber daya manusianya dapat menjadi sumber permasalahan; sebaliknya jika mampu memaksimalkan potensinya maka sumber daya manusianya bisa menjadi sumber keberhasilan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang dapat menunjukkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya tujuan dan sasaran organisasi, seperti cara mengelola sumber daya manusia yang mengarah pada kinerja yang baik. Semakin tinggi kinerja individu karyawan maka akan menyebabkan produktivitas kerja semakin tinggi. Data yang ada saat ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan mampu memenuhi standar tinggi yang dituntut oleh semua organisasi saat ini (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2008).

Karyawan perlu memahami cara mengatasi tantangan dalam aktivitas mereka sendiri serta cara berkolaborasi dan berinteraksi dengan karyawan lain. Kolaborasi dan komunikasi antar karyawan sering kali penting untuk keberhasilan suatu tugas atau proyek. Hubungan positif dan kooperatif antar rekan kerja dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan inovasi. Sebaliknya, perselisihan atau hubungan yang tegang dengan rekan kerja dapat menimbulkan ketegangan, rendahnya semangat, dan produktivitas di bawah standar. Rekan kerja sering kali mendorong karyawan untuk melakukan lebih dari apa yang dapat mereka lakukan, baik melalui dukungan moral, kritik yang membangun, atau bantuan teknis. Penting untuk diingat bahwa setiap individu berbeda dan memiliki kebutuhan, latar belakang, dan atribut tertentu. Apa yang dianggap berguna oleh seorang karyawan, mungkin dianggap mengganggu oleh karyawan lain.

Selain mengatasi tantangan dalam tanggung jawab khusus mereka, karyawan juga perlu belajar bagaimana berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan kerja mereka. Keberhasilan suatu pekerjaan atau proyek bergantung pada kolaborasi dan interaksi para karyawan. Peningkatan produktivitas, daya cipta, dan kreativitas dapat dihasilkan dari interaksi karyawan yang responsif dan positif. Di sisi lain, ketegangan, semangat kerja yang rendah, dan produktivitas di bawah standar dapat diakibatkan oleh perselisihan atau hubungan yang tegang dengan rekan kerja. Rekan kerja sering kali mendorong dan mendukung

karyawan untuk melampaui zona nyaman mereka dengan menawarkan nasihat, dorongan, dan dukungan dalam bentuk dukungan moral, kritik yang membangun, dan bantuan teknis. Penting untuk diingat bahwa setiap orang berbeda dan memiliki ekspektasi, keinginan, atribut, dan fitur yang berbeda-beda. Seorang karyawan mungkin memandang sesuatu sebagai sesuatu yang baik, sedangkan karyawan lain mungkin memandangnya secara negatif. Memahami bagaimana rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana perusahaan dapat membina hubungan kerja yang positif sangat penting untuk mengatasi tantangan di tempat kerja saat ini. Selain itu, muncul pertanyaan seberapa besar pengaruh rekan kerja terhadap kinerja atau kemampuan seseorang dalam meningkatkan kinerja orang lain.

Cara orang berinteraksi satu sama lain di tempat kerja sering kali memengaruhi keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tampaknya kurangnya komunikasi antara pramusaji dan petugas dapur seperti yang terjadi di Rumah Makan Presmanan Padepokan menjadi penyebab munculnya isu pesanan pelanggan yang salah. Miskomunikasi ini tidak hanya membuat pelanggan tidak puas tetapi juga menimbulkan konflik antar karyawan. Kurangnya dukungan dan kolaborasi antar rekan kerja mungkin menjadi penyebab hal ini. Ilustrasi ini menyoroti pentingnya memiliki hubungan kerja yang kuat dalam meningkatkan output dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, kami melakukan penelitian pada Rumah Makan Presmanan Padepokan dengan judul **“Peran Rekan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Makan Presmanan Padepokan”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekan Kerja

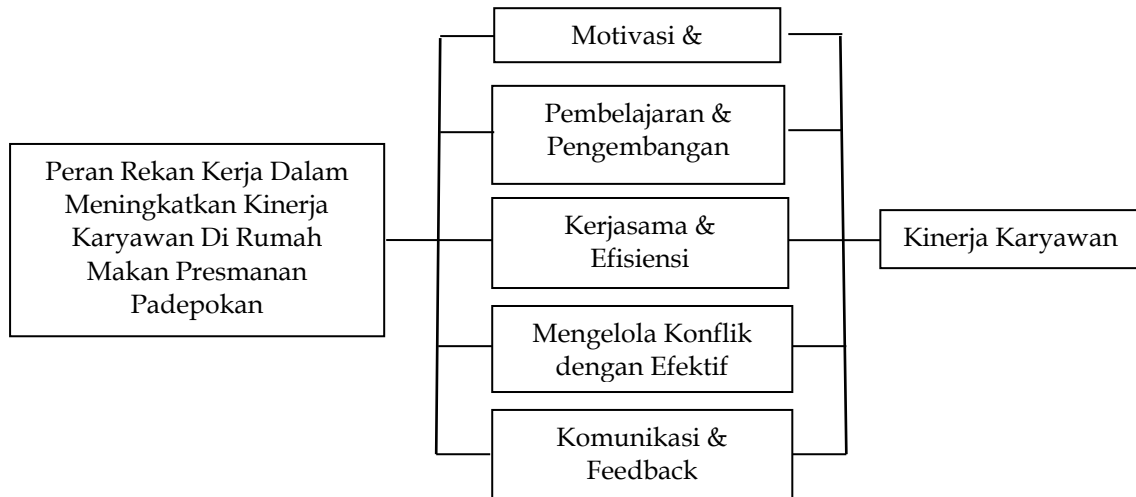
Simamora (2004) menegaskan bahwa hubungan dekat antar rekan kerja memberikan lingkungan kerja yang sehat karena mereka saling membantu, berkolaborasi, menunjukkan kasih sayang dan kekaguman satu sama lain, dan berbagi informasi tentang pekerjaan mereka. Motivasi karyawan dalam bekerja akan mencapai puncaknya jika keadaan terus membaik. Dengan menyediakan fasilitas atau kegiatan resmi dan informal yang membina hubungan antar rekan kerja, perusahaan harus mampu menjaga dan meningkatkan hubungan yang sehat di antara tenaga kerjanya. Rekan kerja juga bisa menjadi teman dan bertukar pengalaman di tempat kerja. Jika rekan kerja mereka bahagia, sebagian besar karyawan akan menyukai semangat kerja yang tinggi. Interaksi dengan rekan kerja mungkin terjadi baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Hal ini ditentukan oleh seberapa baik rekan kerja bergaul, seberapa besar semangat mereka terhadap upaya satu sama lain, dan seberapa bersemangat mereka terhadap pekerjaan mereka. Jika karyawan mengenal baik teman dan keluarga rekan kerjanya, maka dikatakan dekat dengan rekan kerjanya.

Peran Rekan Kerja

Interaksi rekan kerja merupakan salah satu variabel luar yang mempengaruhi motivasi kerja. Baik pengaruh internal maupun eksternal dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan (Dhewi, 2004). Interaksi dengan rekan kerja terjadi selama dan setelah jam kerja reguler. Ikatan yang kuat antar rekan kerja dibangun atas dasar keakraban satu sama lain dan dengan rekan kerja di departemen yang berbeda, memberikan bimbingan, mendorong dan mendukung semangat kerja satu sama lain, membantu penyelesaian tugas, berbagi informasi tentang tempat kerja, dan mampu menginspirasi orang lain ketika menghadapi masalah. jangan berjalan sesuai rencana. Hubungan antar rekan kerja berpengaruh langsung terhadap unsur motivasi dan motivasi kerja total. Rekan kerja akan lebih terdorong untuk berusaha keras jika mereka rukun. Dengan menyediakan fasilitas formal dan informal serta kegiatan yang membina hubungan antar rekan kerja, suatu organisasi atau perusahaan dapat memelihara dan meningkatkan hubungan antar rekan kerja (Yusuf, 2006).

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Wirawan (2009:5) adalah hasil tugas atau indikasi suatu pekerjaan atau profesi dalam kurun waktu tertentu. Mangkunegara (2009:9) menggarisbawahi bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukannya dalam memenuhi kewajiban yang diberikan. Dari sudut pandang di atas, dapat disimpulkan bahwa "kinerja" mencakup seluruh pencapaian yang dilakukan karyawan dalam upayanya untuk mencapai hasil yang optimal dengan tetap mempertimbangkan kuantitas dan kualitas. Hal ini akan memungkinkan tugas-tugas diselesaikan dengan sukses dan efisien, sehingga mendukung kemajuan perusahaan dalam pembangunan.



Gambar 1. Conceptual Framework

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan teknik penelitian kualitatif. Moleong (2017) menegaskan bahwa penelitian kualitatif mendeskripsikan dan menulis tentang kejadian-kejadian dalam suatu latar tertentu agar dapat lebih memahami fenomena yang dialami responden penelitian secara keseluruhan. Data primer dan sekunder merupakan dua sumber yang menjadi sumber pengumpulan data penelitian ini. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan Rumah Makan Presmanan Padepokan. Sedangkan data sekunder mengutip tinjauan pustaka dari beberapa jurnal dan buku. Setiap informasi berasal dari wawancara. Analisis deskriptif merupakan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan, kinerja karyawan di Rumah Makan Presmanan Padepokan sangat dipengaruhi oleh hubungan antar rekan kerja. Hubungan kerja yang baik di antara rekan kerja dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang baik, yang dapat meningkatkan hasil dan efektivitas. Di Rumah Makan Presmanan Padepokan, interaksi antar karyawan sangat penting. Menurut narasumber yang bekerja di rumah makan tersebut, membina hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Hubungan yang positif dan harmonis dilandasi oleh rasa saling menghormati, komunikasi terbuka, serta tujuan dan visi bersama.

Kinerja seseorang juga sangat dipengaruhi oleh rekan kerjanya, dan pengaruh ini melampaui hubungan antarpribadi. Setiap karyawan di Rumah Makan Presmanan Padepokan dapat merasakan peningkatan dalam tanggung jawab sehari-hari mereka sebagai hasil dari kolaborasi, berbagi pengetahuan, serta dukungan emosional dan profesional. Hal ini menunjukkan bahwa elemen penting yang dapat meningkatkan kinerja adalah hubungan antar rekan kerja.

Seperti yang ditunjukkan oleh kejadian di Rumah Makan Presmanan Padepokan, konflik dalam hubungan interpersonal tidak dapat dihindari dan sebagian besar disebabkan oleh kurangnya komunikasi. Namun cara seseorang menanganinya itulah yang membedakannya. Rumah Makan Presmanan Padepokan memiliki strategi pemecahan masalah dan tetap berkomitmen pada tujuan bersama sehingga karyawannya dapat mengubah perbedaan pendapat menjadi peluang untuk tumbuh dan berkembang.

Selain itu, bagi para pekerja di Rumah Makan Presmanan Padepokan, komunikasi yang efektif sangat penting untuk membina hubungan kerja yang positif antar rekan kerja. Komunikasi yang efektif dan kritik yang membangun merupakan instrumen berharga untuk menginspirasi anggota karyawan agar secara konsisten meningkatkan hasil kerja mereka. Komentar dan kritik dari rekan kerja tidak hanya diterima dengan baik, namun juga diakui sebagai peluang untuk introspeksi dan perkembangan pribadi.

PEMBAHASAN

Penting untuk memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di dunia usaha yang serba cepat dan kompetitif saat ini. Diantaranya adalah hubungan dan interaksi antar rekan kerja. Hasil dari wawancara karyawan di Rumah Makan Presmanan Padepokan menunjukkan bahwa hubungan dan dinamika tempat kerja sama pentingnya untuk memahami keterampilan individu dan peran rekan kerja. Rekan kerja sangat penting dalam menilai keberhasilan seseorang karena mereka berfungsi sebagai mitra serta motivator dan juga kritikus. Rekan kerja mempunyai fungsi sebagai berikut dalam meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Makan Presmanan Padepokan.

Pertama, sebagai motivasi dan dukungan. Keakraban dan interaksi yang baik antar rekan kerja di Rumah Makan Presmanan Padepokan tidak hanya menumbuhkan kekompakan tetapi juga berdampak positif pada suasana kerja. Semangat kerja karyawan secara alami akan meningkat ketika rekan kerja memotivasi, memberikan dukungan dan menghargai mereka, yang tentu saja akan berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan Rumah Makan Presmanan Padepokan. Bantuan rekan kerja tidak hanya diperlukan ketika segala sesuatunya tidak berjalan lancar tetapi juga menjadi sangat penting ketika seorang karyawan menghadapi tantangan atau masalah. Dalam situasi seperti ini, kata-kata motivasi atau dukungan sederhana dari seorang rekan kerja mungkin bisa menjadi dorongan bagi seseorang untuk mampu menangani tantangan atau masalah dengan lebih baik. Oleh karena itu, salah satu kunci kesuksesan operasional dan kinerja Rumah Makan Presmanan Padepokan terletak pada kerjasama dan dukungan antar rekan kerja.

Kedua, memberikan pembelajaran dan pengembangan. Pembelajaran dan pengembangan karyawan di tempat kerja dapat terjadi tidak hanya dari pelatihan resmi namun juga dari pertemuan rutin dengan rekan kerja. Kejadian serupa terjadi di Rumah Makan Presmanan Padepokan, ketika seorang karyawan diberi masukan dan rekomendasi oleh rekan-rekannya tentang cara berinteraksi dengan pelanggan. Dengan menerima kritik, seorang karyawan dapat bangkit dari kesalahannya dan menghindari kesalahan yang sama di masa

depan. Hal ini menunjukkan bagaimana lingkungan yang mendorong pertukaran pengetahuan dan informasi memainkan peran penting dalam pengembangan keterampilan setiap orang. Selain itu, dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, kinerja karyawan dapat dioptimalkan, yang pada akhirnya mengarah pada kualitas layanan dan kepuasan pelanggan yang lebih baik terhadap rumah makan tersebut

Ketiga, efisiensi dan kolaborasi. Hubungan kerja yang baik adalah landasan kerja sama tim di Rumah Makan Prasmanan Padepokan. Hubungan kerja yang sehat memotivasi karyawan untuk mendukung rekan kerja yang membutuhkan, sehingga membuat pekerjaan terasa lebih ringan, cepat, dan efisien. Rekan kerja merupakan sumber inspirasi dan solusi selain menjadi teman bertukar pengalaman. Percakapan antar rekan kerja sering kali menjadi wadah munculnya ide-ide baru. Hal ini menunjukkan bagaimana hubungan kerja antar karyawan di Rumah Makan Prasmanan Padepokan tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga menumbuhkan kreativitas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pekerja.

Keempat, mengelola konflik dengan efektif. Konflik muncul di Rumah Makan Prasmanan Padepokan akibat kurangnya komunikasi, seperti terjadinya perbedaan pencatatan keuangan. Manajemen yang efektif atas perselisihan ini dapat mengubahnya menjadi peluang sebagai pembelajaran dalam meningkatkan kinerja. Mengelola konflik yang efektif sangat penting ketika rekan kerja bekerja sama untuk mengembangkan solusi dan mempertahankan fokus pada tujuan utama. Hal ini dicontohkan oleh karyawan rumah makan tersebut yang mengambil tindakan proaktif dan reflektif untuk mencegah kesalahan yang sama dua kali.

Yang *kelima* adalah *feedback* dan komunikasi. Meningkatkan kinerja karyawan sebagian besar bergantung pada komunikasi yang efektif dan *feedback* yang mendorong dari rekan kerja. Hal ini menghasilkan peluang untuk pembelajaran, peningkatan kinerja, dan pengembangan berkelanjutan. Para karyawan di Rumah Makan Prasmanan Padepokan menyatakan bahwa mereka menghargai sudut pandang satu sama lain. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya bagi karyawan untuk berkomunikasi secara jujur dan memberikan kritik yang bermanfaat di tempat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat dikatakan bahwa Rumah Makan Presmanan Padepokan memiliki hubungan baik antar rekan kerja, sehingga membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat karena mereka saling menyemangati, bekerja sama, saling menghargai, dan berbagi pengetahuan tentang pekerjaannya. Interaksi dengan rekan kerja terjadi selama dan setelah jam kerja reguler. Ikatan yang kuat antar rekan kerja dibangun atas dasar keakraban satu sama lain dan dengan rekan kerja di departemen yang berbeda, memberikan bimbingan, mendorong dan mendukung semangat kerja satu sama lain, membantu penyelesaian tugas, berbagi informasi tentang tempat kerja, dan mampu menginspirasi orang lain ketika menghadapi masalah. Fokus pada gagasan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kemampuan mereka melakukan tugas dalam kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam konteks ini, kami menyarankan sejumlah pertimbangan, termasuk kerja sama tim. Rekan kerja dapat bekerja sama satu sama lain dengan sering mengatur pertemuan, sesi bertukar pikiran, atau proyek kelompok yang melibatkan banyak anggota tim. Rekan kerja dapat membantu satu sama lain dengan mengakui upaya dan pencapaian satu sama lain dengan menawarkan dukungan dan kritik yang membangun. Rekan kerja yang berbagi pengetahuan dan kemampuan mereka dapat bertindak sebagai instruktur atau mentor dengan memanfaatkan beragam keahlian masing-masing. memupuk iklim di tempat kerja di mana rekan kerja dapat berkontribusi terhadap penciptaan lingkungan kerja yang baik dengan menjunjung tinggi komunikasi yang efektif, menghargai keberagaman, dan membina hubungan antarpribadi yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sibatik Journal*, 1(11).
- Harmawati, E., Farida, U., & Santoso, A. (2022). Pengaruh Dukungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 6(1).
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2 (1).
- Kurniawan, I. S., & Wijayanti, M. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Pada Rumah Makan Candisari Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5 (3).
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif* (Cetakan ke-36 ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Sanjaya, F. (2012). Peran Moderasi Kecerdasan Emosi Pada Stres Kerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3 (2).
- Suryani, K. N., Sugianingrat, I.P., & Laksemini, K. I. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Bandung: Nilacakra Publishing House
- Wenang, F. P. W., Affifatusholihah, L., & Fadhilah. (2020). Pengaruh Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Tugas. *INOVBIZ: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8.
- Wiyono, Y., & Haryadi, B. (2014). Peran Pemimpin, Rekan Kerja, Dan Keluarga Dalam Memotivasi Karyawan di PT Mulya Adhi Paramita Surabaya. *AGORA*, 2 (1).