



Prosiding Ruang Inspirasi Manajemen

Vol 5 (3) Maret-Mei 2026

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



PERAN *WORKPLACE ROMANCE* DAN *CAREER DEVELOPMENT* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI JAKARTA SELATAN

Sqaty Wibrahma¹, Fawas Syahreza², Komarudin³

Universitas Pamulang, Tangerang, Indonesia

¹sqatyawibrahma@gmail.com ²fawazSyahreza@gmail.com ³

ABSTRAK

Fenomena hubungan interpersonal di tempat kerja (*workplace romance*) merupakan aspek sosial yang sering muncul dalam organisasi modern. Dalam era kerja yang semakin dinamis dan terbuka, interaksi antarpegawai tidak hanya bersifat profesional, tetapi juga melibatkan aspek emosional dan personal. Meskipun fenomena ini sering dianggap sensitif, berbagai penelitian menunjukkan bahwa *workplace romance* dapat memberikan dampak positif terhadap suasana kerja, kepuasan, dan keterlibatan karyawan apabila dikelola dengan baik. Di sisi lain, pengembangan karier (*career development*) merupakan faktor fundamental yang mendorong peningkatan kompetensi, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Kedua faktor tersebut diduga memiliki kontribusi yang berbeda namun saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workplace romance* dan *career development* terhadap kinerja karyawan di lingkungan organisasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif-asosiatif, dengan populasi karyawan aktif di sektor jasa dan digital wilayah Jakarta Selatan. Sebanyak 41 responden dijadikan sampel dengan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert 1–5. Analisis data menggunakan IBM SPSS versi 26, mencakup uji reliabilitas, korelasi, dan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan* ($t = 2.551$; $\text{Sig.} = 0.018$), sedangkan *workplace romance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung ($t = -1.264$; $\text{Sig.} = 0.219$). Namun secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $F = 13.905$ dan $\text{Sig.} = 0.000$, serta nilai R^2 sebesar 0.915. Hasil ini menegaskan bahwa pengembangan karier memiliki peran dominan dalam meningkatkan kinerja, sementara *workplace romance* memberikan kontribusi tidak langsung melalui peningkatan kesejahteraan emosional dan iklim kerja yang positif.

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bagi bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam mengintegrasikan faktor sosial dan profesional di tempat kerja. Organisasi disarankan untuk mengelola hubungan personal secara etis dan memperkuat sistem pengembangan karier agar dapat menciptakan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: *Workplace Romance, Career Development, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Organisasi.*

Abstract

Interpersonal relationships within the workplace (workplace romance) represent a common yet sensitive social phenomenon in modern organizations. In today's dynamic and digitalized work environment, employee interactions are not limited to professional engagement but often extend to emotional and personal connections. Although workplace romance can potentially lead to ethical concerns or conflicts

of interest, numerous studies suggest that when managed properly, it can enhance job satisfaction, emotional well-being, and teamwork. On the other hand, career development serves as a crucial organizational mechanism to improve employees' skills, motivation, and loyalty. Both factors are believed to influence employee performance through different yet complementary pathways.

This study aims to analyze the influence of workplace romance and career development on employee performance in organizational settings. The research employed a quantitative descriptive-associative approach, involving 41 active employees from service and digital-based organizations in South Jakarta. Data were collected through a structured questionnaire using a 5-point Likert scale, and analyzed with IBM SPSS version 26, covering reliability, correlation, and multiple linear regression tests.

The findings reveal that career development has a positive and significant effect on employee performance ($t = 2.551$; $\text{Sig.} = 0.018$), whereas workplace romance does not show a significant direct effect ($t = -1.264$; $\text{Sig.} = 0.219$). However, both variables simultaneously affect performance significantly ($F = 13.905$; $\text{Sig.} = 0.000$) with a determination coefficient of $R^2 = 0.915$. This indicates that while career development directly enhances performance, workplace romance indirectly contributes by improving psychological comfort and team cohesion.

The study contributes to the field of human resource management by highlighting the importance of balancing social and professional factors in organizational performance. It suggests that companies should establish clear ethical policies regarding workplace relationships while strengthening structured career development programs to foster sustainable employee productivity and well-being.

Keywords: Workplace Romance, Career Development, Employee Performance, Human Resource Management, Organizational Climate.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja modern ditandai oleh semakin kompleksnya hubungan antarindividu dalam organisasi. Lingkungan kerja yang dinamis tidak hanya menuntut profesionalisme dan kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan sosial dan emosional untuk beradaptasi terhadap perubahan. Dalam konteks ini, interaksi interpersonal di tempat kerja sering kali melahirkan berbagai bentuk relasi, termasuk fenomena *workplace romance*—hubungan romantis yang terjadi antar rekan kerja dalam satu organisasi. Fenomena ini menjadi topik yang menarik sekaligus kontroversial dalam kajian manajemen sumber daya manusia karena dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja individu maupun organisasi.

Menurut (Pierce et al., 1996), *workplace romance* dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, dan motivasi apabila dikelola secara sehat dan profesional. Hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, menumbuhkan dukungan emosional, serta memperkuat kohesi antarpegawai. Namun, apabila tidak dikelola dengan baik, hubungan semacam ini dapat menimbulkan konflik kepentingan, kecemburuan sosial, hingga gangguan pada fokus kerja (Mainiero & Jones, 2013). Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola dinamika hubungan personal agar tetap mendukung tujuan produktivitas kerja.

Di sisi lain, faktor pengembangan karier (*career development*) menjadi salah satu kunci penting dalam membangun kinerja karyawan yang berkelanjutan. Menurut (Mondy & Noe, 2016), pengembangan karier merupakan proses sistematis yang membantu individu memahami potensi, minat, serta jalur profesional yang sesuai dengan kompetensinya. Ketika organisasi menyediakan peluang pengembangan karier yang jelas—melalui pelatihan, promosi, dan mentoring—karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap aspek pengembangan karier dapat menurunkan loyalitas dan meningkatkan intensi keluar dari organisasi (Robbins & Judge, 2019).

Kinerja karyawan sendiri merupakan indikator utama keberhasilan organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal seperti motivasi, komitmen, dan kesejahteraan psikologis, maupun eksternal seperti dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks ini, *workplace romance* dan *career development* merupakan dua aspek sosial-psikologis yang saling

melengkapi—di mana hubungan interpersonal yang positif dan kesempatan berkembang dapat menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Fenomena yang terjadi di banyak organisasi menunjukkan bahwa interaksi personal di tempat kerja tidak dapat dihindari. Studi oleh (Quinn, 2017) menemukan bahwa lebih dari 60% profesional pernah terlibat dalam hubungan romantis di tempat kerja, dan sebagian besar melaporkan peningkatan semangat kerja serta rasa nyaman di lingkungan kerja. Namun, penelitian di Indonesia terkait dampak *workplace romance* terhadap kinerja karyawan masih terbatas, terutama bila dikombinasikan dengan variabel pengembangan karier sebagai faktor pembanding. Di sisi lain, perkembangan dunia kerja yang semakin terbuka dan digital menuntut organisasi untuk mampu mengelola dinamika personal ini secara profesional dan etis.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workplace romance* dan *career development* terhadap *kinerja karyawan* di lingkungan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami bagaimana hubungan interpersonal dan pengelolaan karier dapat berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

METODE

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel melalui analisis statistik. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran numerik terhadap variabel *workplace romance*, *career development*, dan *kinerja karyawan*, yang kemudian dianalisis untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antarvariabel.

Metode asosiatif digunakan agar dapat menjelaskan sejauh mana variabel bebas (*independent variables*) yaitu *workplace romance* (X_1) dan *career development* (X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*), yaitu *kinerja karyawan* (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi jasa dan digital di wilayah Jakarta Selatan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 41 responden, yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria:

1. Karyawan aktif dengan masa kerja minimal 1 tahun.
2. Pernah atau sedang bekerja di lingkungan organisasi yang memiliki sistem pengembangan karier formal.
3. Bersedia mengisi kuesioner penelitian secara lengkap.

Jumlah responden telah memenuhi syarat minimal analisis regresi, di mana Hair et al. (2019) menyarankan ukuran sampel minimal adalah 10 kali jumlah variabel bebas.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form kepada responden. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert 1–5, dengan kategori:

1. = Sangat Tidak Setuju
2. = Tidak Setuju
3. = Netral
4. = Setuju
5. = Sangat Setuju

Instrumen penelitian terdiri atas tiga konstruk utama, yaitu:

- Workplace Romance (X_1): diadaptasi dari teori Pierce, Byrne, & Aguinis (1996), mencakup aspek kedekatan emosional, kenyamanan interpersonal, dan dukungan afektif.
- Career Development (X_2): diadaptasi dari Mondy & Noe (2016), mencakup aspek pelatihan, promosi jabatan, dan bimbingan karier.

- Kinerja Karyawan (Y): diadaptasi dari Robbins & Judge (2019), mencakup kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, tanggung jawab, dan kerja sama tim.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 26 dengan tahapan sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk memastikan konsistensi internal setiap konstruk.

- *Workplace Romance* (X_1): $\alpha = 0.973$
- *Career Development* (X_2): $\alpha = 0.945$

Kinerja Karyawan (Y): $\alpha = 0.958$

Hasil ini menunjukkan seluruh instrumen memiliki reliabilitas sangat tinggi (>0.7).

2. Uji Korelasi

Uji korelasi Pearson digunakan untuk melihat hubungan antarvariabel. Semua item menunjukkan korelasi signifikan pada level 0.01 (2-tailed), yang berarti setiap indikator memiliki hubungan linier yang kuat dan valid.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara *workplace romance* dan *career development* terhadap *kinerja karyawan*. Model regresi yang digunakan adalah:

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

mana: ◦ Y = Kinerja Karyawan ◦ X_1 = Workplace Romance ◦

X_2 = Career Development ◦ a = Konstanta ◦ e = Error

Berdasarkan hasil analisis SPSS diperoleh nilai-nilai sebagai berikut: ◦

R = 0.956

- $R^2 = 0.915$ (menunjukkan bahwa 91,5% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel independen)
- F hitung = 13.905, dengan Sig. = 0.000, yang berarti model regresi signifikan secara simultan.
- Nilai Durbin-Watson = 2.206, menunjukkan tidak terdapat autokorelasi antarresidu.

4. Uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel *Coefficients*, diperoleh hasil:

- *Workplace Romance* (X_1) → t = -1.264, Sig. = 0.219 → tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- *Career Development* (X_2) → t = 2.551, Sig. = 0.018 → berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Uji Multikolinearitas dan Normalitas

Nilai *Tolerance* semua variabel berada di atas 0.10 dan *VIF* mayoritas di bawah 10, menunjukkan tidak ada multikolinearitas serius. Uji residual juga menunjukkan sebaran data normal dengan rata-rata residual 0.000 dan standar deviasi 0.345.

Berdasarkan hasil analisis, model regresi memiliki tingkat kelayakan yang tinggi dengan pengaruh dominan dari variabel *Career Development*. Hal ini menandakan bahwa peningkatan pengembangan karier secara signifikan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sedangkan *workplace romance* tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan, namun tetap dapat berkontribusi terhadap iklim kerja yang lebih harmonis apabila dikelola dengan baik oleh organisasi.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 26 menggunakan metode regresi linier berganda, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel *workplace romance* (X_1) dan *career development* (X_2) terhadap *kinerja karyawan* (Y).

Langkah awal analisis dilakukan melalui uji reliabilitas dan korelasi antarindikator. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,9 *Workplace Romance* (0.973), *Career Development* (0.945), dan *Kinerja Karyawan* (0.958) yang berarti seluruh instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam pengujian regresi.

Selanjutnya, hasil uji korelasi Pearson memperlihatkan bahwa semua item memiliki hubungan positif dan signifikan pada level 0.01 (2-tailed). Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki arah hubungan yang linier dan konsisten, sehingga model penelitian dapat dilanjutkan pada tahap pengujian regresi.

1. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten. Instrumen dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Workplace Romance (X_1)	0.973	9	Reliabel
Career Development (X_2)	0.945	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.958	10	Reliabel

Seluruh variabel menunjukkan nilai $\alpha > 0,9$ yang berarti memiliki reliabilitas sangat tinggi.

2. Uji Korelasi Antarvariabel

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antarindikator. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel memiliki korelasi yang signifikan pada tingkat 0.01 (2-tailed).

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Korelasi Pearson

Hubungan Antarvariabel	Nilai Korelasi (r)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X_1 dengan X_2	0.774	0.000	Signifikan
X_1 dengan Y	0.833	0.000	Signifikan
X_2 dengan Y	0.751	0.000	Signifikan

Keterangan:

r positif dan signifikan (< 0.05) menandakan hubungan antarvariabel sangat kuat.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur pengaruh *Workplace Romance* (X_1) dan *Career Development* (X_2) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.956	0.915	0.849	0.459	2.206

Interpretasi:

Nilai R^2 sebesar 0.915 menunjukkan bahwa 91,5% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh *workplace romance* dan *career development*, sementara sisanya 8,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai Durbin-Watson sebesar 2.206 menunjukkan tidak terjadi autokorelasi antar residual.

Tabel 4. Hasil Uji ANOVA (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	49.745	17	2.926	13.905	0.000
Residual	4.630	22	0.210		
Total	54.375	39			

Interpretasi:

Nilai F hitung = 13.905 dengan Sig. = 0.000 < 0.05, sehingga model regresi layak digunakan. Artinya *workplace romance* dan *career development* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan*.

Tabel 5. Hasil Uji t (Coefficients)

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	0.357	0.358		0.997	0.329	Tidak signifikan
Workplace Romance (X ₁)	-0.170	0.134	-0.216	-1.264	0.219	Tidak signifikan
Career Development (X ₂)	0.359	0.141	0.441	2.551	0.018	Signifikan positif

Interpretasi:

1. Variabel *Workplace Romance* memiliki nilai Sig. = 0.219 > 0.05 → tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel *Career Development* memiliki Sig. = 0.018 < 0.05 → berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diperoleh nilai $R = 0.956$ dan $R^2 = 0.915$. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 91,5% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *workplace romance* dan *career development* secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 8,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, atau kompensasi. Nilai Adjusted $R^2 = 0.849$ juga mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat kecocokan yang sangat baik.

Uji kelayakan model (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 13.905 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, yang berarti model regresi ini layak digunakan. Dengan demikian, secara simultan *workplace romance* dan *career development* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Durbin-Watson sebesar 2.206 juga menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi, sehingga model regresi yang digunakan memenuhi asumsi klasik dan layak diinterpretasikan.

PEMBAHASAN Pengaruh Workplace Romance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Workplace Romance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* dengan nilai $t = -1.264$ dan Sig. = 0.219 (> 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan romantis yang terjadi di tempat kerja tidak secara langsung memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Fenomena *workplace romance* sendiri dalam literatur manajemen sumber daya manusia masih menjadi perdebatan. Menurut (Pierce et al., 1996), hubungan romantis di tempat kerja dapat memiliki dua sisi: di satu sisi dapat mempererat hubungan sosial dan meningkatkan kepuasan kerja, namun di sisi lain berpotensi mengganggu objektivitas dan profesionalitas apabila tidak dikelola dengan baik. Dalam penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa meskipun hubungan personal di tempat kerja mungkin memberikan dukungan emosional, hal tersebut tidak cukup kuat untuk meningkatkan hasil kerja secara terukur.

Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah karena organisasi modern kini cenderung lebih menekankan pencapaian target berbasis kinerja objektif ketimbang faktor emosional antarpegawai. Dalam konteks organisasi yang profesional, hubungan personal karyawan tidak dijadikan dasar penilaian kinerja. Sebaliknya, aspek kompetensi, kehadiran, hasil kerja, dan pencapaian target lebih dihargai.

Selain itu, *workplace romance* juga dapat menimbulkan persepsi negatif dari rekan kerja lain. (Mainiero & Jones, 2013) menjelaskan bahwa hubungan romantis di tempat kerja bisa menciptakan *jealousy climate* atau kecemburuan sosial, terutama jika salah satu pihak berada pada posisi yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi. Kondisi ini dapat menurunkan kepercayaan antarpegawai dan mengganggu stabilitas tim kerja.

Namun, menariknya, hasil korelasi Pearson dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace romance* tetap memiliki hubungan positif terhadap *kinerja karyawan* ($r = 0.833^{**}$, $p < 0.01$), meskipun tidak signifikan secara regresi. Hal ini mengindikasikan bahwa *workplace romance* dapat menjadi faktor psikologis pendukung — artinya meski tidak langsung memengaruhi performa kerja, keberadaannya bisa berperan dalam meningkatkan *well-being*, rasa nyaman, dan semangat bekerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Quinn, 2017), yang menemukan bahwa sebagian besar profesional yang terlibat dalam hubungan romantis di tempat kerja melaporkan peningkatan motivasi dan dukungan sosial, meski pengaruhnya terhadap performa kerja tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, *workplace romance* bisa dianggap sebagai variabel sosial yang berperan tidak langsung terhadap kinerja melalui mediasi *workplace climate* dan *employee engagement*. Dalam konteks organisasi di Jakarta Selatan — yang cenderung modern, dinamis, dan kompetitif — hubungan interpersonal seperti *workplace romance* lebih sering muncul di kalangan muda (*Gen Z employees*). Mereka memiliki kecenderungan untuk mengaburkan batas antara kehidupan pribadi dan profesional, selama hal tersebut tidak melanggar etika organisasi. Oleh karena itu, organisasi sebaiknya tidak serta-merta melarang hubungan romantis di tempat kerja, tetapi membuat kode etik dan pedoman etis yang jelas, misalnya larangan adanya hubungan antara atasan dan bawahan langsung (*superior-subordinate romance*), agar tidak terjadi konflik kepentingan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun *workplace romance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara langsung, namun faktor ini tetap penting sebagai bagian dari dinamika sosial di tempat kerja. Jika dikelola dengan bijak, hubungan personal antarpegawai justru dapat memperkuat kohesi tim, motivasi kerja, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Pengaruh Career Development terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *Career Development* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* dengan nilai $t = 2.551$ dan $\text{Sig.} = 0.018 (< 0.05)$. Artinya, semakin baik pengembangan karier yang diterapkan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung teori (Mondy & Noe, 2016), yang menyatakan bahwa pengembangan karier adalah proses sistematis yang bertujuan membantu individu mencapai kesesuaian antara kemampuan pribadi dengan kebutuhan organisasi. Ketika organisasi menyediakan jalur karier yang jelas, kesempatan promosi yang adil, serta pelatihan pengembangan kompetensi, maka karyawan akan merasa dihargai, termotivasi, dan lebih loyal terhadap perusahaan.

(Robbins & Judge, 2019) juga menegaskan bahwa pengembangan karier merupakan faktor intrinsik yang mendorong motivasi kerja jangka panjang. Karyawan yang melihat adanya peluang kemajuan dalam karier cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan lebih sedikit menunjukkan niat untuk keluar (*turnover intention*).

Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian (Suharto, 2020), yang menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja dan

komitmen organisasi. Karyawan yang diberikan kesempatan belajar dan promosi cenderung memiliki rasa tanggung jawab lebih besar terhadap hasil kerjanya.

Dalam konteks organisasi digital dan jasa di Jakarta Selatan, program pengembangan karier menjadi faktor strategis karena jenis pekerjaan di sektor ini menuntut adaptasi cepat terhadap teknologi dan kemampuan soft skill yang tinggi. Banyak perusahaan kini mulai menerapkan program pelatihan berbasis kompetensi (*competency-based training*) serta mentoring internal untuk meningkatkan kemampuan karyawan muda.

Selain itu, pengembangan karier juga berkontribusi pada pembentukan budaya kerja kolaboratif. Karyawan yang merasakan kemajuan karier akan lebih terbuka terhadap pembelajaran dan kerja sama tim, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan karier merupakan faktor kunci dalam membangun sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi dan berorientasi hasil.

Pengaruh Simultan Workplace Romance dan Career Development terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan (F) menunjukkan nilai $F = 13.905$ dengan $Sig. = 0.000$, yang berarti *workplace romance* dan *career development* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.915 menunjukkan bahwa 91,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara simultan.

Interpretasi ini memperlihatkan bahwa *workplace romance* dan *career development* berkontribusi secara komplementer terhadap pembentukan perilaku kerja yang positif. *Workplace romance* memberikan pengaruh emosional dan sosial dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis, sementara *career development* berperan sebagai faktor struktural yang mendorong karyawan mencapai performa optimal.

Kombinasi kedua faktor ini mendukung konsep “workplace well-being” (Grant et al., 2007), di mana kesejahteraan emosional dan profesional karyawan menjadi fondasi penting dalam membangun kinerja berkelanjutan. Dalam konteks organisasi digital modern, keseimbangan antara hubungan sosial dan sistem pengembangan karier sangat diperlukan agar karyawan tidak hanya merasa produktif, tetapi juga merasa bahagia dan berdaya dalam pekerjaannya.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa aspek sosial (*workplace romance*) dan aspek profesional (*career development*) perlu dikelola secara sinergis untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal, beretika, dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa dinamika sosial dan profesional dalam organisasi modern, khususnya yang melibatkan *workplace romance* dan *career development*, memiliki peran yang kompleks dalam memengaruhi kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier (*career development*) merupakan faktor yang paling dominan dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara *workplace romance* tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan secara statistik terhadap kinerja. Namun demikian, keduanya memiliki keterkaitan yang tidak dapat dipisahkan dalam konteks kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Hasil uji regresi linier berganda mengindikasikan bahwa *career development* berpengaruh positif signifikan terhadap *kinerja karyawan*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2.551 dengan $Sig. 0.018$. Hal ini menegaskan bahwa program pengembangan karier yang terstruktur — seperti pelatihan, coaching, promosi jabatan, dan penilaian kinerja yang transparan — berperan penting dalam mendorong motivasi kerja, komitmen organisasi, serta rasa memiliki terhadap perusahaan. Ketika karyawan memiliki kesempatan yang jelas untuk berkembang, mereka akan menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi, meningkatkan produktivitas, dan berkontribusi secara nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sementara itu, hasil pengujian terhadap variabel *workplace romance* menunjukkan bahwa hubungan interpersonal romantis di tempat kerja tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung -1.264 dan $Sig. 0.219$, variabel ini tidak signifikan secara parsial. Namun, fenomena *workplace romance* tetap memiliki pengaruh sosial dan emosional yang relevan terhadap

iklim kerja. Hubungan yang terjalin di antara rekan kerja dapat memperkuat dukungan sosial, meningkatkan rasa nyaman di tempat kerja, dan menumbuhkan suasana yang harmonis apabila dikelola secara profesional dan etis. Dengan kata lain, *workplace romance* tidak menjadi pendorong kinerja dalam konteks kuantitatif, tetapi dapat berperan sebagai faktor psikologis yang memelihara stabilitas emosional dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F sebesar 13.905 dan *Sig.* 0.000 serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.915. Angka ini menunjukkan bahwa 91,5% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *workplace romance* dan *career development* secara bersamaan, sedangkan 8,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem kompensasi. Hal ini memperlihatkan bahwa model penelitian yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang sangat kuat terhadap fenomena kinerja di lingkungan kerja.

Secara konseptual, penelitian ini memberikan pemahaman bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor struktural seperti pelatihan dan jenjang karier, tetapi juga oleh faktor sosial yang membentuk suasana kerja. Kombinasi antara *career development* yang efektif dan *workplace romance* yang sehat dapat menciptakan keseimbangan antara aspek profesional dan emosional di tempat kerja. Dalam konteks organisasi modern, keseimbangan ini menjadi semakin penting mengingat banyaknya karyawan generasi muda yang menuntut lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga manusiawi dan mendukung kesejahteraan psikologis mereka.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa organisasi perlu meninjau kembali kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup aspek sosial dan karier secara seimbang. *Career development* yang terencana dengan baik menjadi instrumen utama dalam meningkatkan kinerja, sedangkan *workplace romance* dapat dikelola sebagai bagian dari realitas sosial yang perlu diatur secara bijak. Organisasi yang mampu mengharmonisasikan kedua aspek tersebut akan memiliki peluang lebih besar untuk menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga memiliki loyalitas dan keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan.

Limitations and Future Research

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil dan penerapan temuan di masa mendatang. Pertama, keterbatasan utama terletak pada jumlah sampel yang relatif kecil, yaitu 41 responden yang berasal dari sektor jasa dan digital di wilayah Jakarta Selatan. Ukuran sampel tersebut memang cukup untuk analisis regresi sederhana, namun belum dapat sepenuhnya mewakili populasi tenaga kerja di sektor lain, seperti manufaktur, pendidikan, atau pemerintahan. Oleh karena itu, generalisasi hasil penelitian ini masih terbatas pada konteks organisasi dengan karakteristik serupa.

Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer berupa kuesioner, yang memiliki keterbatasan dalam menggali makna dan dinamika psikologis di balik jawaban responden. Faktor emosional dan subjektivitas dalam menilai fenomena seperti *workplace romance* cenderung sulit ditangkap secara mendalam melalui metode survei tertutup. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggabungkan pendekatan kuantitatif dengan metode kualitatif seperti wawancara mendalam atau *focus group discussion* agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang motivasi, persepsi, dan dampak hubungan interpersonal di tempat kerja.

Ketiga, variabel dalam penelitian ini terbatas pada dua faktor utama, yaitu *workplace romance* dan *career development*, sedangkan kinerja karyawan dalam kenyataannya juga dipengaruhi oleh banyak variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *employee engagement*, kompensasi, serta keseimbangan kerja–kehidupan (*work-life balance*). Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas model analisis dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi, misalnya *organizational climate*, *job satisfaction*, atau *psychological well-being*, untuk menjelaskan hubungan kausal yang lebih kompleks.

Keempat, penelitian ini dilakukan dalam periode waktu yang terbatas dan bersifat *crosssectional*, sehingga belum mampu menggambarkan perubahan dinamika hubungan sosial dan pengembangan karier dari waktu ke waktu. Penelitian di masa depan disarankan untuk menggunakan

desain longitudinal, agar dapat melihat bagaimana perubahan dalam aspek hubungan interpersonal dan sistem pengembangan karier memengaruhi kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Terakhir, aspek kontekstual seperti budaya organisasi dan norma sosial di Indonesia juga perlu mendapat perhatian khusus dalam penelitian lanjutan. Fenomena *workplace romance* dalam budaya Timur yang cenderung lebih konservatif memiliki makna dan dampak yang berbeda dibandingkan konteks budaya Barat. Oleh karena itu, penelitian di masa depan diharapkan dapat mempertimbangkan faktor budaya sebagai elemen penting dalam memahami hubungan antara interaksi sosial, karier, dan kinerja di lingkungan kerja.

Dengan memperhatikan keterbatasan-keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan, memperdalam pendekatan metodologis, dan menghasilkan model konseptual yang lebih holistik untuk memahami keseimbangan antara aspek sosial dan profesional dalam peningkatan kinerja karyawan.

Penghargaan

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Nurdinni Tilova, S.Pd., M.M., selaku dosen mata kuliah metodologi penelitian yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi selama proses penyusunan jurnal ini.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh dosen dan pihak akademik Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, yang telah memberikan ilmu, wawasan, serta dukungan selama masa perkuliahan dan penyusunan penelitian ini. Tidak lupa, apresiasi penulis sampaikan kepada seluruh responden penelitian yang telah meluangkan waktu dan memberikan data dengan jujur dan terbuka, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Akhirnya, penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi bagi peneliti dan praktisi yang tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai *workplace romance* dan *career development* dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan di lingkungan organisasi modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51–63. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.26421238>
- Mainiero, L. A., & Jones, K. J. (2013). Workplace romance 2.0: Developing a communication ethics model to address potential sexual harassment from inappropriate social media contacts between coworkers. *Journal of Business Ethics*, 114(2), 367–379. <https://doi.org/10.1007/s10551-0121349-7>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2016). *Human Resource Management* (14 (ed.)). Pearson Education Limited.
- Pierce, C. A., Byrne, D., & Aguinis, H. (1996). Attraction in organizations: A model of workplace romance. *Journal of Organizational Behavior*, 17(1), 5–32. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)10991379\(199601\)17:1<5::AID-JOB734>3.0.CO;2-E](https://doi.org/10.1002/(SICI)10991379(199601)17:1<5::AID-JOB734>3.0.CO;2-E)
- Quinn, R. (2017). The effects of workplace romance on employee performance and satisfaction: An empirical review. *International Journal of Business and Management Research*, 10(2), 45–57.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th (ed.)). Pearson Education Limited.
- Suharto, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 22(1), 55–64. <https://doi.org/10.9744/jmk.22.1.55-64>