

KEPUASAN KERJA SEBAGAI *INTERVENING* UNTUK INTERAKSI SOSIAL DAN *SOCIAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA

Muhammad Dhohir¹, Dyah Sawitri², Martaleni³
Universitas Gajayana Malang
dhohir933@gmail.com¹, Dyahsawitri19@yahoo.com²,
martaleni@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja sebagai *intervening* interaksi sosial dan *social support* terhadap kinerja pada perusahaan Mulia Grand Manufaktur. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Sampel yang digunakan 130 responden yaitu seluruh karyawan bagian produksi divisi *converting*. Hipotesis akan diuji dengan metode SEM PLS melalui software WarpPLS versi7. Hasil dari penelitian telah membuktikan bahwa: 1). Interaksi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. 2). *Social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. 3). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 4). Interaksi sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. 5). *Social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 6). Interaksi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 7). *Social support* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan interaksi sosial terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, artinya hubungan interaksi sosial terhadap kinerja akan meningkat dengan kepuasan kerja. Disisi lain penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif signifikan *social support* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, artinya *social support* berpengaruh terhadap kinerja dengan adanya kepuasan kerja. Penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja,

Kata kunci: **Interaksi Sosial, Kepuasan Kerja, Kinerja, Social Support.**

ABSTRACT

This research aims to examine and analyze job satisfaction as intervening social interaction and social support on performance at the Mulia Grand Manufacturing company. The research method used is quantitative. The data collection technique uses a questionnaire method. The sample used was 130 respondents, namely all employees in the production division of the converting division. The hypothesis will be tested using the SEM PLS method via WarpPLS version 7 software. The results of the research have proven that: 1). Social interaction has a positive and significant effect on performance through job satisfaction. 2). Social support has a positive and significant effect on performance through job satisfaction. 3). Job satisfaction has a positive and significant effect on performance. 4). Social interaction has a significant positive effect on job satisfaction. 5). Social support positive and significant effect on job satisfaction. 6). Social interaction has a positive and significant effect on performance. 7). Social support has a negative and insignificant effect on performance. It can be concluded that there is a significant positive influence of social interaction on performance through job

satisfaction, meaning that the relationship between social interaction and performance will increase with job satisfaction. On the other hand, this research proves that there is a significant positive influence social support on performance through job satisfaction, meaning social support influence on performance with work satisfaction. This research also proves that there is a significant positive influence of job satisfaction on performance,

Keywords: *Social interaction, Job Satisfaction, Performance, Social Support*

PENDAHULUAN

Pada era industri 4.0 saat ini sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan yaitu sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam organisasi. Agar perusahaan mampu bersaing maka perusahaan akan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi serta perusahaan harus mampu memajemen sumber daya manusia yang dimiliki guna mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas penting dalam mendukung tujuan organisasi yaitu fungsi manajerial dan operasionalnya. Dalam praktiknya divisi manajemen sumber daya manusia tentu tidak mudah dalam menjalankan fungsi manajerial dan operasionalnya. Seperti halnya pada Perusahaan Mulia Grand Manufaktur, divisi manajemen sumber daya manusia mengalami banyak kendala dalam melaksanakan fungsi manajerial dan operasional guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan manajemen perusahaan.

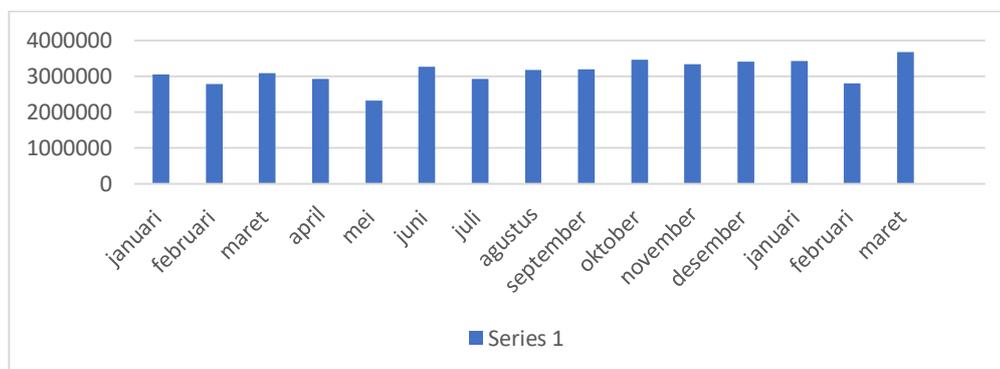
Kinerja pegawai haruslah dijadikan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Ma'arif, 2012). Kinerja pegawai yang baik akan memberikan iklim yang baik bagi keberlangsungan perusahaan. Dalam kehidupan berorganisasi para karyawan perusahaan dituntut agar saling berhubungan dan bekerjasama untuk menghasilkan proses interaksi sosial sesama rekan kerja. Interaksi yang terbentuk antar karyawan perusahaan sangat berpengaruh untuk menjalin komunikasi serta hubungan yang harmonis dalam melakukan kerjasama secara tim maupun kerja individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Faktor lain yang mendukung kinerja karyawan selain dengan interaksi sosial yaitu *social support*. *Social support* merupakan dukungan yang diterima seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat membuatnya

merasa dihargai dan memberikan efek positif bagi individu yang menerimanya (Lobburi, 2012). *Social support* disini yang berarti dukungan sosial pada hubungan antar karyawan dalam perusahaan. Dukungan sosial merupakan keuntungan melalui hubungan dengan orang lain yang didapatkan individu (Darmasaputra & Satiningsih, 2013). Dukungan sosial yang dirasakan karyawan akan menyampaikan makna peduli dan perhatian untuk kesejahteraan mereka.

Perusahaan Mulia Grand Manufaktur berdiri pada tahun 2015, maka perusahaan ini dapat disebut sebagai perusahaan yang baru berkembang. Dalam upaya mewujudkan perbaikan kinerja tentunya perusahaan Mulia Grand Manufaktur mempunyai banyak kendala yang menghambat kinerja karyawannya. Rendahnya interaksi sosial dan dukungan sosial antar karyawan mampu mempengaruhi kinerja para karyawan perusahaan. Akibat dari rendahnya interaksi sosial tersebut membuat banyak karyawan yang baru bergabung dalam perusahaan merasa tidak betah dan gagal dalam beradaptasi sehingga angka *burnout* perusahaan menjadi tinggi. Akibat dari angka *burnout* yang tinggi perusahaan merasa sulit dalam meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan Mulia Grand Manufaktur pada tahun 2021 telah menetapkan target produksi pada bagian *converting* yaitu 3.000ton untuk setiap bulannya. Berikut akan kami sajikan data output yang dihasilkan perusahaan.

Tabel 1.1



Sumber: Data primer output perusahaan periode 2021 – 2022

Dengan data diatas maka terdapat beberapa data yang menunjukkan bahwa terjadi naik dan turunnya hasil kinerja dari karyawan Perusahaan Mulia Grand Manufaktur. Pada bulan juni 2021 manajer perusahaan melakukan pendekatan-pendekatan kepada para pegawai produksi di divisi *converting* untuk mencari tahu bagaimana sistem mereka bekerja, apa saja kendala yang mereka keluhkan dan

apa saja yang mereka butuhkan saat ini untuk mencapai kinerja secara maksimal. Hasil dari pendekatan-pendekatan yang dilakukan manajer perusahaan tersebut ialah komunikasi atau intruksi atasan (supervisi) tidak merata dan membuat informasi tertentu tidak tersampaikan kepada semua karyawan yang berkepentingan sehingga sering membuat penyimpangan dalam mengerjakan pekerjaannya, tidak berjalannya tugas pokok pekerja baik antar individu maupun kelompok, adanya kelompok pekerja senioritas sehingga menimbulkan kesenjangan pada pembagian pekerjaan, sehingga menimbulkan interaksi kurang baik antar pekerja dan mempengaruhi hasil kinerja yang menjadi tidak optimal. Dalam pendekatan tersebut dapat disimpulkan bahwa interaksi sosial dan dukungan sosial yang terjadi pada lingkungan produksi divisi *converting* rendah, sehingga kerjasama antar karyawan sulit tercapai dan lingkungan kerja kurang sehat.

Dukungan sosial yang tinggi dapat berdampak baik bagi setiap individu yang menjadikannya memiliki pola hidup baik dan sehat (Sarafino, 2012). Hasil peneliti terdahulu Ayu dan Adnyani telah menyatakan dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin baik (Ayu & Adnyani, 2017). Tapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damarsaputra dan Satiningsih yang menyatakan bahwa dukungan sosial tidak memiliki atau tidak terdapat hubungan dengan dengan kinerja (Darmasaputra & Satiningsih, 2013).

Kesimpulan dari pendekatan yang dilakukan manajer perusahaan ialah perlu adanya perhatian khusus terhadap kegiatan interaksi sosial dan dukungan sosial kepada karyawan produksi divisi *converting* agar mereka dapat menghasilkan kinerja secara maksimal dan memperoleh kepuasan kerja. Dalam rangka untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan sesuai rencana jangka *72actor72*, maka perusahaan sangat perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan mereka, guna menstabilkan hasil kinerja karyawan perusahaan. Dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dan *72actor*-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan tersebut diharapkan perusahaan mampu memberikan feedback bagi karyawan.

Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, dan merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya. Individu dengan kerja yang diharapkan akan mampu mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga

dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja selain variabel bebas juga dapat sebagai variabel tidak bebas (terpengaruh). Menurut Luthans Ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: penghasilan, rekan kerja, kesempatan berkembang, pekerjaan itu sendiri serta supervisi (Luthans, 2006).

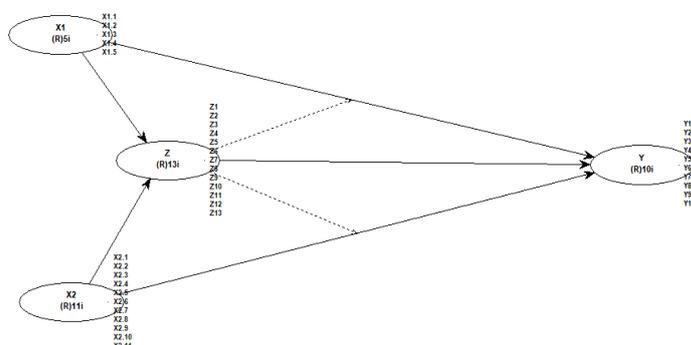
Berdasarkan uraian tersebut, maka dilakukan penelitian untuk periode kinerja yang rendah dengan judul kepuasan kerja karyawan sebagai intervening untuk interaksi sosial dan *social support* terhadap kinerja pada perusahaan Mulia Grand Manufaktur.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif dengan desain eksplanatori (*explanatory research*). Subyek dari penelitian ini adalah semua karyawan (130 orang) pada divisi produksi converting. Adapun obyek penelitian ini adalah interaksi sosial (X_1) dan *social support* (X_2), terhadap kinerja (Y) sebagai varibel dependen serta melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening*. Waktu penelitian kurang lebih satu (1) bulan. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) dan dianalisis menggunakan SEM PLS melalui software WarpPLS versi 7.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan program software **WarpPLS** versi 7 dilakukan dengan menggunakan ukuran *convergent validity*, AVE, *composite reliability* dan *discriminant validity* dengan menggunakan *cross loading factor*. Gambar berikut adalah gambar model yang terdiri dari variabel kepuasan kerja, interaksi sosial, *social support* dan kinerja beserta msing-masing indikatornya.



Penilaian *convergent validity* berdasar korelasi antara *item score* / *component score* yang diestimasi dengan software **WarpPLS**

	X1	X2	Z	Y	TYPE	SE	P VALUE
X1.1	(0.854)	-0.686	0.656	-1.199	Reflective	0.072	<0.001
X1.2	(0.672)	3.029	-2.215	1.078	Reflective	0.075	<0.001
X1.3	(0.785)	0.201	-0.364	-0.008	Reflective	0.073	<0.001
X1.4	(0.859)	-0.959	0.625	0.176	Reflective	0.071	<0.001
X1.5	(0.928)	-0.846	0.731	0.166	Reflective	0.070	<0.001
X2.1	1.750	(0.779)	-1.149	-0.737	Reflective	0.073	<0.001
X2.2	0.250	(0.834)	1.344	0.164	Reflective	0.072	<0.001
X2.3	-1.336	(0.881)	-0.280	0.824	Reflective	0.071	<0.001
X2.4	-1.081	(0.841)	0.176	0.020	Reflective	0.074	<0.001
X2.5	-0.511	(0.924)	0.573	0.308	Reflective	0.070	<0.001
X2.6	0.444	(0.930)	0.010	0.008	Reflective	0.070	<0.001
X2.7	0.338	(0.892)	0.702	-0.005	Reflective	0.071	<0.001
X2.8	-0.031	(0.880)	0.154	0.433	Reflective	0.071	<0.001
X2.9	-0.784	(0.737)	-2.258	0.821	Reflective	0.074	<0.001
X2.10	1.089	(0.683)	-0.857	-1.647	Reflective	0.075	<0.001
X2.11	0.140	(0.954)	0.863	-0.477	Reflective	0.070	<0.001
Z1	0.558	-0.127	(0.916)	-0.518	Reflective	0.071	<0.001
Z2	0.073	-0.144	(0.854)	0.170	Reflective	0.072	<0.001
Z3	-0.159	0.306	(0.885)	-0.034	Reflective	0.071	<0.001
Z4	0.782	-0.725	(0.879)	-0.144	Reflective	0.071	<0.001
Z5	-0.011	-0.181	(0.954)	-0.114	Reflective	0.070	<0.001
Z6	-0.072	-0.049	(0.975)	-0.149	Reflective	0.070	<0.001
Z7	-0.155	-0.093	(0.971)	0.004	Reflective	0.070	<0.001
Z8	0.238	0.043	(0.949)	0.103	Reflective	0.070	<0.001
Z9	-0.330	0.034	(0.975)	0.416	Reflective	0.070	<0.001
Z10	-1.135	0.656	(0.917)	0.539	Reflective	0.070	<0.001
Z11	-0.003	-0.349	(0.958)	0.323	Reflective	0.070	<0.001
Z12	0.742	-0.629	(0.850)	-0.386	Reflective	0.072	<0.001
Z13	-0.476	1.385	(0.802)	-0.303	Reflective	0.072	<0.001
Y1	-0.169	-0.607	1.115	(0.772)	Reflective	0.073	<0.001
Y2	0.965	0.769	-1.296	(0.807)	Reflective	0.072	<0.001
Y3	-0.044	-0.085	0.453	(0.936)	Reflective	0.070	<0.001
Y4	-0.088	-0.112	0.069	(0.963)	Reflective	0.070	<0.001
Y5	-0.280	0.133	0.077	(0.958)	Reflective	0.070	<0.001
Y6	-1.902	-0.155	1.361	(0.853)	Reflective	0.072	<0.001
Y7	-0.629	0.652	-0.536	(0.928)	Reflective	0.070	<0.001
Y8	2.443	-1.566	-0.258	(0.761)	Reflective	0.073	<0.001
Y9	0.448	0.994	-1.588	(0.820)	Reflective	0.072	<0.001
Y10	-0.292	-0.200	0.486	(0.938)	Reflective	0.070	<0.001

Dari table diatas dapat dilihat nilai *loading factor*, tipe indikator, SE (*standard error*) dan *p value* setelah *convergent validity*. P value dari table diatas semuanya < 0,001 artinya kesalahan penelitian secara statistik (berdasarkan uji statistik) adalah dibawah 0,1%. Nilai loading factor seluruhnya > 0,5 artinya seluruh indicator dinyatakan valid atau layak dalam mengukur atau mempresentasikan variabelnya.

Tabel nilai AVE

	X1	X2	Z	Y
AVE (<i>average variance extract</i>)	0.679	0.726	0.839	0.769

Dari table diatas diketahui bahwa nilai AVE > 0,5 sehingga mampu mempresentasikan variabel konstruknya dan telah memenuhi syarat untuk melihat kedekatan konteks antar indikator.

Nilai Composite Reliability

	X1	X2	Z	Y
<i>Composite Reliability</i>	0.913	0.967	0.985	0.971
<i>Cronbach Alpha</i>	0.879	0.961	0.984	0.966

Pada tabel diatas nilai CR (*composite reliability*) variabel X1 (interaksi social), X2 (*social support*), Z (kepuasan kerja), dan Y (kinerja) diatas 0,7 artinya tiap variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik.

Nilai Cross Loading

	X1	X2	Z	Y
X1.1	(0.854)	0.836	0.841	0.821
X1.2	(0.672)	0.643	0.652	0.622
X1.3	(0.785)	0.774	0.761	0.764
X1.4	(0.859)	0.828	0.837	0.846
X1.5	(0.928)	0.893	0.900	0.912
X2.1	0.766	(0.779)	0.757	0.742
X2.2	0.814	(0.834)	0.821	0.808
X2.3	0.839	(0.881)	0.860	0.846
X2.4	0.781	(0.841)	0.800	0.711
X2.5	0.881	(0.924)	0.898	0.879
X2.6	0.924	(0.930)	0.920	0.907
X2.7	0.872	(0.892)	0.874	0.857
X2.8	0.865	(0.880)	0.864	0.858
X2.9	0.721	(0.737)	0.709	0.718
X2.10	0.660	(0.683)	0.662	0.632
X2.11	0.926	(0.954)	0.946	0.909
Z1	0.887	0.891	(0.916)	0.872
Z2	0.832	0.829	(0.854)	0.825
Z3	0.866	0.871	(0.885)	0.859
Z4	0.867	0.880	(0.879)	0.855
Z5	0.924	0.933	(0.954)	0.915
Z6	0.948	0.955	(0.975)	0.934
Z7	0.939	0.951	(0.971)	0.935
Z8	0.934	0.932	(0.949)	0.924
Z9	0.952	0.953	(0.975)	0.952
Z10	0.881	0.902	(0.917)	0.881
Z11	0.942	0.937	(0.958)	0.937
Z12	0.838	0.828	(0.850)	0.828
Z13	0.766	0.773	(0.802)	0.762
Y1	0.757	0.741	0.759	(0.772)
Y2	0.796	0.781	0.770	(0.807)
Y3	0.927	0.908	0.917	(0.936)
Y4	0.941	0.921	0.932	(0.963)
Y5	0.937	0.921	0.930	(0.958)
Y6	0.823	0.827	0.850	(0.853)
Y7	0.899	0.896	0.886	(0.928)
Y8	0.747	0.690	0.712	(0.761)
Y9	0.803	0.765	0.765	(0.820)
Y10	0.919	0.904	0.913	(0.938)

Pada tabel diatas semua nilai dalam tanda () lebih besar dibandingkan nilai disebelahnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki *loading* lebih tinggi untuk konstruk yang diukur dibandingkan dengan nilai *loading* ke konstruk yang lain sehingga indikator lebih tinggi merepresentasikan dengan variabelnya sendiri atau tidak ada ambiguitas merepresentasikan variabel lain.

Model struktural atau inner model pada software **Warp PLS** dievaluasi dengan melihat:

1. Presentase varian yang dijelaskan, yaitu dengan melihat R^2
2. Konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran-ukuran **Stone-Geisser Q-Squared**

R-squared

	X1	X2	Z	Y
R-Squared			0.968	0.954

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai R Squared Z adalah 0.968 yang dapat diartikan interaksi sosial dan *social support* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0.968 atau 96,8 %.
2. Nilai R Squared Y adalah 0.954, sehingga interaksi sosial, *social support*, dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.954 atau 95,4 %.

Dari data dapat diketahui bahwa nilai R Squared Z = 0.968 artinya > 0.67 sehingga nilai R Squared Z tergolong kuat dan R Squared Y = 0.954 yang artinya > 0.67 sehingga tergolong kuat.

Q-Squared

	X1	X2	Z	Y
Q-Squared			0.968	0.962

Dari gambar tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai Q-Squared (Q2) untuk Z adalah 0.968 dan untuk Y adalah 0.962. sehingga dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memiliki nilai prediktif yang relevan, dimana model yang digunakan dapat menjelaskan informasi yang ada.

Pengujian Hipotesis

Uji mediasi hasil

Pengaruh Tidak Langsung.

Pengaruh tidak langsung	X1	X2	Z	Y
X1				
X2				
Z				
Y	0,129	0,156		

P Value Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung	X1	X2	Z	Y
X1				
X2				
Z				
Y	0,017	0,005		

Pengujian Hipotesis 1 (Apakah interaksi sosial berpengaruh terhadap kinerja, dengan kepuasan kerja sebagai intervening) berdasarkan hasil pengujian mediasi tersebut telah diketahui pengaruh tidak langsung interaksi sosial terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0.129 dengan *P value* sebesar 0.017 yang berarti *P value* <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara interaksi sosial dan kinerja. Dengan kata lain, interaksi sosial berpengaruh **signifikan** terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sehingga **hipotesis 1 diterima**.

Pengujian Hipotesis 2 (Apakah *social support* berpengaruh terhadap kinerja, dengan kepuasan kerja sebagai intervening) berdasarkan hasil pengujian mediasi tersebut telah diketahui pengaruh tidak langsung *social support* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0.156 dengan *P value* sebesar 0.005 yang berarti *P value* <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara *social support* dan kinerja. Dengan kata lain, *social support* berpengaruh **signifikan** terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sehingga **hipotesis 2 diterima**.

Path Coefficient dan P-Value

Variabel	Koefisien Estimasi	P values	Keterangan
X1 -> Z	0.448	< 0.001	Signifikan
X2 -> Z	0.543	< 0.001	Signifikan
X1 -> Y	0.711	< 0.001	Signifikan
X2 -> Y	-0.009	0.459	Tidak signifikan
Z -> Y	0.287	<0.001	Signifikan

Persamaan struktur yang didapati:

$$Z = 0.448 X1 + 0.543 X2$$

$$Y = 0.711 X1 - 0.009 X2 + 0.287 Z$$

Pengujian Hipotesis 3 (apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan). Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, hasil olah data diperoleh nilai koefisien jalur (path coefficients) Z terhadap Y sebesar 0.287 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. *P value* sebesar <0.001 sehingga *P value* <0.005 yang berarti signifikan dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh positif **signifikan** terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 3 diterima**.

Pengujian Hipotesis 4 (apakah interaksi sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja). Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, hasil olah data diperoleh nilai koefisien jalur (path coefficients) X1 terhadap Z sebesar 0.448 yang berarti interaksi sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *P value* sebesar <0.001 sehingga *P value* <0.005 yang berarti signifikan dengan kata lain interaksi sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 4 diterima**.

0.448 yang berarti interaksi sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. *P value* sebesar < 0.001 sehingga *P value* < 0.005 yang berarti signifikan, dengan kata lain interaksi sosial berpengaruh positif **signifikan** terhadap kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 4 diterima**.

Pengujian Hipotesis 5 (apakah *social support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja). Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, hasil olah data diperoleh nilai koefisien jalur (path coefficients) X2 terhadap Z sebesar 0.543 yang berarti *social support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. *P value* sebesar < 0.001 sehingga *P value* < 0.005 yang berarti signifikan dengan kata lain *social support* berpengaruh positif **signifikan** terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 5 diterima**.

Pengujian Hipotesis 6 (apakah interaksi sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja). Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, hasil oleh data diperoleh nilai koefisien jalur path (path coefficients) X1 terhadap Y sebesar 0.711 yang berarti interaksi sosial berpengaruh positif terhadap kinerja, *P value* sebesar < 0.001 sehingga *P value* < 0.005 yang berarti signifikan dengan kata lain interaksi sosial berpengaruh **positif signifikan** terhadap kinerja sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 6 diterima**.

Pengujian Hipotesis 7 Apakah *social support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan). Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, hasil olah data diperoleh nilai koefisien jalur (path coefficients) X2 terhadap Y sebesar -0.009 yang berarti *social support* berpengaruh negatif terhadap kinerja. *P value* sebesar 0.459 sehingga *P value* > 0.005 yang berarti tidak signifikan, dengan kata lain *social support* berpengaruh negatif **tidak signifikan** terhadap kinerja sehingga **hipotesis 7 ditolak**.

Hasil Uji Kecocokan Model

No	Model fit and quality indices	Hasil analisis	Kriteria fit	Kesimpulan
1	Average path coefficient (APC)	0.288, $P < 0.001$	$P < 0.05$	Baik
2	Average R-squared (ARS)	0.961, $P < 0.001$	$P < 0.05$	Baik
3	Average adjusted R-squared (AARS)	0.960, $P < 0.001$	$P < 0.05$	Baik
4	Average block VIF (AVIF)	18.622	Acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3	Tidak ideal
5	Average full collinearity VIF (AFVIF)	26.958	Acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3	Tidak ideal
6	Tenenhaus GoF (GoF)	0.896	Small ≥ 0.1 , medium ≥ 0.25 , large ≥ 0.36	Large (besar)
7	Sympson's paradox ratio (SPR)	0.571	Acceptable if ≥ 0.7 , ideally = 1	Tidak ideal
8	R-squared contribution ratio (RSCR)	0.990	Acceptable if ≥ 0.9 , ideally = 1	Ideal
9	Statistical suppression ratio (SSR)	1.000	Acceptable if ≥ 0.7	Ideal

10	Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	0.714	Acceptable if ≥ 0.7 ,	Ideal
----	--	-------	----------------------------	-------

SEM Model

Setelah uji outer, inner model, hipotesis dan kecocokan model didapat SEM model sebagai berikut:

PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Signifikan Sebagai Mediator Interaksi Sosial dan Kinerja.

Penelitian ini digambarkan dengan hasil yang diperoleh dari *P value* sebesar 0.017 sehingga dinyatakan signifikan kepuasan kerja telah memediasi hubungan antara interaksi sosial dan kinerja. Variabel kepuasan kerja juga mampu menyumbang kontribusi sebagai mediator antara interaksi sosial dan kinerja sebesar 1.66%. Hasil tersebut juga didukung oleh indikator-indikator yang digunakan peneliti juga sama dengan indikator dari peneliti sebelumnya. Hal ini juga sesuai dengan pendapat peneliti sebelumnya.

Dari hasil penelitian ini telah disimpulkan bahwa betapa pentingnya kepuasan kerja dalam memediasi hubungan interaksi sosial dengan kinerja. Dalam temuan ini merupakan komposisi variabel penelitian terbaru, sehingga peneliti belum menemukan hasil penelitian oleh peneliti-peneliti terdahulu yang sependapat dengan hasil penelitian ini.

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Signifikan Sebagai Mediator *Social Support* dan Kinerja.

Hasil penelitian ini digambarkan dengan hasil dari *P value* sebesar 0.005 sehingga dinyatakan kepuasan kerja memediasi hubungan antara *social support* dengan kinerja. Variabel kepuasan kerja juga mampu menyumbang kontribusi sebagai mediator antara *social support* dan kinerja sebesar 2.43%. Hasil tersebut juga telah didukung oleh indikator-indikator yang digunakan peneliti sama dengan indikator dari peneliti sebelumnya. Hal ini juga sesuai dengan pendapat peneliti sebelumnya.

Dari hasil penelitian ini telah disimpulkan bahwa betapa pentingnya kepuasan kerja dalam memediasi hubungan *social support* dengan kinerja. Dalam temuan ini merupakan komposisi variabel penelitian terbaru, sehingga peneliti belum menemukan hasil penelitian oleh peneliti-peneliti terdahulu yang sependapat dengan hasil penelitian ini.

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini digambarkan dengan hasil dari *P value* sebesar 0.001 sehingga telah dinyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien 0.287 yang berarti variabel tersebut mampu menyumbang pengaruh sebesar 8.23% terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga telah didukung oleh indikator-indikator yang digunakan peneliti sama dengan indikator dari peneliti sebelumnya. Hasil temuan ini juga sesuai dengan pendapat peneliti sebelumnya dari tjieng Fie Lie dan Siagian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Fei Lie dan Siagian, 2018).

Dari hasil ini telah disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat penting terhadap kinerja karyawan. Meskipun beberapa peneliti-peneliti terdahulu melakukan penelitian ditempat berbeda serta industri berbeda seperti yang telah dijabarkan pada bab dua, tetapi hasilnya tetap sama yaitu kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Deskripsi Variabel Interaksi Sosial Berpengaruh Langsung Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini digambarkan dengan hasil dari *P value* sebesar 0.001 sehingga dinyatakan interaksi sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel interaksi sosial mempunyai nilai koefisien sebesar 0.488 yang berarti variabel tersebut mampu menyumbangkan pengaruh sebesar 23.8% terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut juga telah didukung oleh indikator-indikator yang digunakan peneliti sama dengan indikator dari peneliti sebelumnya. Hasil temuan ini juga sesuai dengan pendapat peneliti sebelumnya dari Edy Sapta yang menyatakan bahwa interaksi sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Perguruan Petra Kediri (Edy, 2017).

Dari hasil tersebut telah disimpulkan bahwa interaksi sosial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Meskipun beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian ditempat serta bidang industri berbeda seperti yang telah dijabarkan pada bab dua, tetapi hasilnya tetap sama yaitu interaksi sosial dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Deskripsi Variabel *Social Support* Berpengaruh Langsung Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan.

Hasil penelitian ini digambarkan dengan hasil dari *P value* sebesar 0.001 sehingga dinyatakan *social support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Variabel *social support* mempunyai nilai koefisien sebesar 0.543 yang berarti variabel tersebut mampu menyumbangkan pengaruh sebesar 29.4% terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut juga telah didukung oleh indikator-indikator yang digunakan peneliti sama dengan indikator dari peneliti sebelumnya. Hasil temuan ini juga sesuai dengan pendapat peneliti sebelumnya yaitu Sanwari yang menyatakan bahwa dukungan sosial mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Sanwari, 2021).

Dari hasil tersebut telah disimpulkan bahwa *social support* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Meskipun beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian ditempat serta bidang industri berbeda seperti yang telah dijabarkan pada bab dua, tetapi hasilnya tetap sama yaitu *social support* dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Deskripsi Variabel Interaksi Sosial Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini digambarkan dengan hasil dari *P value* sebesar 0.001 sehingga dinyatakan interaksi sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel interaksi sosial mempunyai nilai koefisien sebesar 0.711 yang berarti variabel tersebut mampu menyumbangkan pengaruh sebesar 50.5% terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga telah didukung oleh indikator-indikator yang digunakan peneliti sama dengan indikator dari peneliti sebelumnya. Hal ini juga sesuai dengan pendapat peneliti sebelumnya yaitu Nafis yang menyatakan bahwa interaksi sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Nafis, 2018).

Dari hasil tersebut telah disimpulkan bahwa interaksi sosial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian ditempat serta bidang industri berbeda seperti yang telah dijabarkan pada bab dua, tetapi hasilnya tetap sama yaitu interaksi sosial dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Deskripsi Variabel *Social Support* Tidak Berperngaruh Langsung Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini digambarkan dengan hasil dari *P value* sebesar 0.459 sehingga dinyatakan *social support* tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel *social support* mempunyai nilai koefisien sebesar -0.009 yang berarti variabel tersebut mampu menyumbangkan pengaruh sebesar 0.008% terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga telah didukung oleh indikator-indikator yang digunakan peneliti sama dengan indikator dari peneliti sebelumnya. Hal ini juga sesuai dengan pendapat peneliti sebelumnya yang

menyatakan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Ramadhani, 2019).

Dari hasil tersebut telah disimpulkan bahwa *social support* tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian ditempat serta bidang industri berbeda seperti yang telah dijabarkan pada bab dua, tetapi hasilnya tetap sama yaitu *social support* tidak dapat secara langsung dalam mempengaruhi kinerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan interaksi sosial terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, artinya hubungan interaksi sosial terhadap kinerja dapat semakin meningkat dengan adanya kepuasan kerja karyawan. Disisi lain penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif signifikan *social support* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, artinya *social support* berpengaruh terhadap kinerja dengan adanya kepusan kerja karyawan.

Penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja, pengaruh positif signifikan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja, pengaruh positif signifikan *social support* terhadap kepuasan kerja, pengaruh positif signifikan interaksi sosial terhadap kinerja. Serta penelitian ini telah membuktikan tidak adanya pengaruh *social support* secara langsung terhadap kinerja.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran kepada manajemen divisi SDM perusahaan agar lebih memperhatikan interaksi sosial yang terjadi antar karyawan, serta disarankan untuk mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan interaksi sosial seperti kegiatan outbond guna meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki. *Social support* juga perlu diterapkan oleh manajemen SDM melalui pelatihan-pelatihan seperti kepemimpinan dengan bertujuan agar struktur organisasi dapat menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan visi misi perusahaan.

Penelitian ini dilakukan dengan banyak keterbatasan oleh peneliti, maka diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan pendekatan secara langsung terhadap responden, agar memperoleh hasil penelitian yang maksimal serta peneliti selanjutnya bisa lebih memperluas variabel serta pada bidang industry lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2017). PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN BURNOUT TERHADAP Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Rumah sakit sebagai salah satu sarana kesehatan dan tempat penyelenggaraan upaya kesehatan berusaha untuk meningkatkan kesehatan yang. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2474–2500.
- Darmasaputra, A., & Satiningsih. (2013). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang. *Jurnal Fakultas Ilmu Pendidikan*, 1(2), 1–5.
- Edy, S. (2017). Analisis Pengaruh Interaksi Sosial Dan Perencanaan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Yayasan Perguruan Petra Kediri. *JURNAL REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen*, 06(September), 58–65.
- Fitri Ayu Ramadhani. (2019). Pengaruh dukungan sosial dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada divisi pemasaran pdam surya sembeda kota surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 410–418.
- Hasibuan, malayu s. p. (2017). *manajemen sumber daya manusia* (cetakan 3). bumi aksara.
- Lobburi, P. (2012). The influence of organizational and social support on turnover intention in collectivist contexts. *Journal of Applied Business Research*, 28(1), 93–104. <https://doi.org/10.19030/jabr.v28i1.6687>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi offset.
- M Syamsul Ma'arif, L. K. (2012). *manajemen kinerja sumber daya manusia*. IPB Press.
- Nafis, A. A. (2018). Interaksi Sosial terhadap Kinerja Karyawan pada PT . SRITEX (Sri Rejeki Isman , Tbk). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–14. <http://eprints.ums.ac.id/69091/>
- Sanwari, M. N. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Personil Polri. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(6), 1513–1520. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/5273%0Ahttp://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/download/5273/2951>
- Sarafino, Edward P, Smith, T. W. (2012). *Health Psychology : Biopsychosocial Interactions* (7 th edisi). New Jersey : John Wiley & amp; Sons.
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).