

## Pengaruh Interaksi Sosial dan *Social Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Moderasi

Fauzia Afriyani<sup>1</sup>, Marlina<sup>2</sup>, John Sihar Manurung<sup>3</sup>, Ikram Yakini<sup>4</sup>, Rena Augia Putrie<sup>5</sup>

Universitas Indo Global Mandiri<sup>1</sup>, Universitas Madako Tolitoli<sup>2</sup>, Politeknik Negeri Medan<sup>3</sup>, Universitas Tanjungpura<sup>4</sup>, Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>5</sup>  
fauziah@uigm.ac.id

### ABSTRACT

*The aim of this research is to analyze the influence of social interaction and social support on employee performance with job satisfaction as moderation. The analysis used in this research is a quantitative approach. The population of this study was employees from several companies totaling 65 people. The data collection techniques used in this research were questionnaires, interviews and literature studies, and the analysis method used Smart PLS software. The findings in this research are that social interaction and social support influence employee performance. Job satisfaction as a moderating variable is able to moderate social interaction and social support on employee performance.*

**Keywords:** *Social Interaction, Social Support, Job Satisfaction, and Employee Performance*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh interaksi sosial dan *social support* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai moderasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dari beberapa perusahaan yang berjumlah 65 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi pustaka, dan metode analisisnya menggunakan *software* Smart PLS. Temuan dalam penelitian ini adalah interaksi sosial dan *social support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja sebagai variabel moderasi mampu memoderasi interaksi sosial dan *social support* terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Interaksi Sosial, Social Support, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, sehingga akan meningkatkan performa yang nantinya mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik apabila mereka merasa puas dengan apa yang mereka harapkan. Kepuasan kerja merupakan situasi terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan seperti kebutuhan terhadap pekerjaan,

tingkat supervisi, hubungan antar karyawan, kesempatan untuk berkarier serta kenaikan pangkat dan upah yang sesuai (Saputra & Adnyani, 2018).

Segala kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan usaha suatu organisasi atau perusahaan ditunjukkan melalui upaya menghasilkan kinerja. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja sesuai harapan perusahaan merupakan aset penting karena berkontribusi terhadap peningkatan kemajuan perusahaan. Keberhasilan untuk mencapai kinerja yang unggul memerlukan peran strategis karyawan sebagai pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengawasi kinerja karyawan secara intensif untuk memastikan kesesuaian dengan standar dan memberikan hasil seperti yang diharapkan perusahaan. Upaya secara terus menerus untuk mengembangkan kinerja karyawan menjadi tantangan bagi para manajer. Hal ini turut berperan penting melancarkan aktivitas perusahaan di setiap proses kerja (Munir et al., 2023).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi (Darmasaputra, 2013). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kinerja karyawan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. kinerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi atau kebijakan individu maupun kelompok. Berhasil tidaknya tujuan dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Pengukuran kinerja organisasi publik penting dilakukan karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut agar lebih baik lagi di masa yang akan datang (Rini & Enzovani, 2017).

Interaksi sosial adalah salah satu penyebab dari kepuasan kerja. Interaksi sosial berarti ada pergerakan atau dinamika dari modal sosial di organisasi. Pekerja yang memiliki hubungan sosial yang berkualitas memungkinkan untuk merasakan kepuasan di tempat kerja dan menambah semangat kerja. Selain hasil kerja, interaksi sosial merupakan faktor pendukung yang dapat menyebabkan pekerja puas dengan pekerjaan yang dilakukan dalam rutinitas. Kualitas interaksi ini sangat penting dalam menunjang pekerjaan.

*Social support* adalah fitur penting dari tempat kerja karena hubungan yang baik diperlukan antara karyawan dengan pimpinan. Dukungan sosial juga merupakan suatu proses sosial, emosional, kognitif, dan perilaku yang terjadi dalam hubungan

pribadi, dimana individu merasa mendapat bantuan dalam melakukan penyelesaian atas masalah yang dihadapi (Annisa et al., 2022).

Berdasarkan pemaparan yang dijelaskan di atas, adanya keterkaitan antara interaksi sosial dan *social support* dengan kinerja karyawan serta kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti akan membahas secara rinci dan mendalam tentang pengaruh interaksi sosial dan *social support* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai moderasi.

## TINJAUAN LITERATUR

### Interaksi Sosial

Interaksi merupakan suatu pertalian sosial antar individu sehingga individu yang bersangkutan saling mempengaruhi satu sama lainnya (Aslam et al., 2013). Interaksi sosial adalah suatu hubungan antara individu atau lebih, di mana kelakuan individu yang satu mempengaruhi, mengubah atau memperbaiki kelakuan individu yang lain atau sebaliknya. Dalam interaksi ini semua pihak akan saling mempengaruhi satu dengan lainnya baik dalam berbagi hal seperti kerja sama, persaingan dan konflik.

Ciri-ciri interaksi sosial dapat terlihat pada proses interaksi, adanya hubungan antara manusia dengan manusia lainnya memiliki tujuan yang akan dicapai (Lestari, 2007). Adapun ciri-cirinya sebagai berikut:

- a. Pelaku lebih dari satu orang atau satu kelompok
- b. Adanya komunikasi antar pelaku
- c. Adanya tujuan antar pelaku entah sama atau tidak sama

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan adalah interaksi sosial. Karena interaksi sosial merupakan hubungan antar individu atau lebih, yang dimana kelakuan individu yang satu dapat mempengaruhi, mengubah atau memperbaiki kelakuan individu yang lain atau sebaliknya.

### **H1: Diduga Interaksi Sosial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

### *Social Support*

*Social support* adalah suatu informasi atau *feedback* yang diberikan oleh individu lain bahwa individu tersebut dihargai serta diperhatikan dan dilibatkan dalam hal berkomunikasi dan kewajiban yang timbal balik. Faktor ini dapat terjadi pada lingkungan pekerjaan maupun lingkungan di luar pekerjaan misalnya di dalam lingkup keluarga (Novaritpraja, 2020b).

*Social support* merupakan bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam kehidupannya dan berada dalam lingkungan sosial tertentu membuat si penerima merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai. Namun orang yang menerima dukungan sosial yang diberikan oleh orang lain, mereka biasanya hanya memandang bahwa perhatian dari orang lain merupakan suatu dukungan bagi mereka. Dengan kata lain, dukungan sosial ini bersifat perseptif atau

tergantung pada persepsi ini terhadap ketersediaan sumber dukungan (Nurhabiba, 2020).

Adapun beberapa macam *social suport* dilihat dari jenisnya (Fahada, 2024), diantaranya yaitu :

- a. Dukungan instrumental
- b. Dukungan emosional
- c. Dukungan informasi
- d. Dukungan penilaian

Adapun terdapat beberapa sumber *social suport* berdasarkan sifatnya (Darmanto & Ariyanti, 2021), yaitu :

- a. *Social suport* artifisial adalah dukungan yang dikhususkan untuk kebutuhan pokok seseorang.
- b. *Socaiial suport* natural adalah dukungan natural diterima seseorang melalui transaksi sosial pada kehidupan mereka secara spontanitas.

Adapun terdapat 3 sumber *social suport* dalam lingkungan kerja (A. I. Setiawan & Darminto, 2013), diantaranya sebagai berikut :

- a. Keluarga  
Adalah kelompok pertama sebelum individu menginjak dalam lingkungan masyarakat. Keluarga menjadi sumber utama rasa aman bagi individu ketika menghadapi suatu masalah. Dukungan sosial dari keluarga dapat berupa pemberian perhatian, materi nyata, semangat, sehingga dapat menurunkan ketegangan.
- b. Teman  
Dukungan sosial teman sekerja tidak sekedar teman, namun mempunyai relasi yang mendalam sehingga ada kebersamaan dalam suatu kelompok kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan persahabatan, kehangatan, kedekatan secara emosi.
- c. Atasan atau *trainer*  
Dukungan sosial dari atasan bukan perilaku yang menganggap bawahan sebagai seorang yang disuruh, namun memberikan perlakuan hangat dan suportif sehingga menganggap bawahan sebagai rekan kerja juga.

*Social suport* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya dukungan yang diterima individu dari keluarga, rekan kerja dan orang lain membuat si penerima dukungan merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai.

## **H2: Diduga *Social Support* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang tentang pekerjaannya (Putra & Sinambela, 2021). Kepuasan kerja juga merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian

dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan karyawan yang merupakan sebuah hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya maka terpenuhi kepuasan kerjanya, sebaliknya apabila memiliki perasaan negatif maka tidak terpenuhi kepuasan kerjanya. (Sanwari, 2022)

Menurut (Latifah et al., 2020) terdapat indikator kepuasan kerja, yaitu :

- a. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya.
- b. Mencintai pekerjaannya, yaitu bertanggung jawab atas segala konsekuensi yang akan didapatkan dari pekerjaannya.
- c. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
- d. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
- e. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Novaritpraja, 2020a) terdapat indikator kepuasan kerja, diantaranya sebagai berikut :

- a. Gaji  
Jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Beban kerja  
Karyawan lebih suka jika pekerjaannya merupakan pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan untuk memaksimalkan keterampilan dan keunggulannya, kebebasan dan timbal balik mengenai betapa baik mereka saat kerja.
- c. Rekan kerja  
Kebanyakan karyawan memerlukan rekan kerja untuk kebutuhannya berinteraksi sosial.
- d. Promosi pekerjaan  
Promosi terjadi ketika pekerjaan seseorang berpindah kepada posisi yang lebih tinggi jenjang organisasional dan tanggung jawabnya.
- e. Atasan

Seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

**H3: Diduga Kepuasan Kerja Mampu Memoderasi Interaksi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan**

**H4: Diduga Kepuasan Kerja Mampu Memoderasi *Social Support* Terhadap Kinerja Karyawan**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting karena sudah terbukti manfaatnya. Suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan, tanpa adanya kinerja yang baik, maka keberhasilan pun akan sulit tercapai. (Muiz et al., 2022)

Kinerja karyawan adalah faktor penting bagi setiap institusi karena kinerja karyawan dapat menentukan keberhasilan suatu institusi. Bagi institusi yang berbentuk nirlaba, seperti perguruan tinggi, kinerja karyawan dapat menjadi sumber penghasil keuntungan yang terus menerus bagi institusi terkait. Maka dari itu, kualitas karyawan selalu menjadi variabel penting yang menjadi pusat perhatian untuk ditingkatkan dan dikembangkan di institusi mana pun. (Holid & Meilani, 2018)

Adapun terdapat indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Marliana et al., 2024), yaitu :

a. Kualitas

Adalah Kualitas kerja diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.

b. Kuantitas

Adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

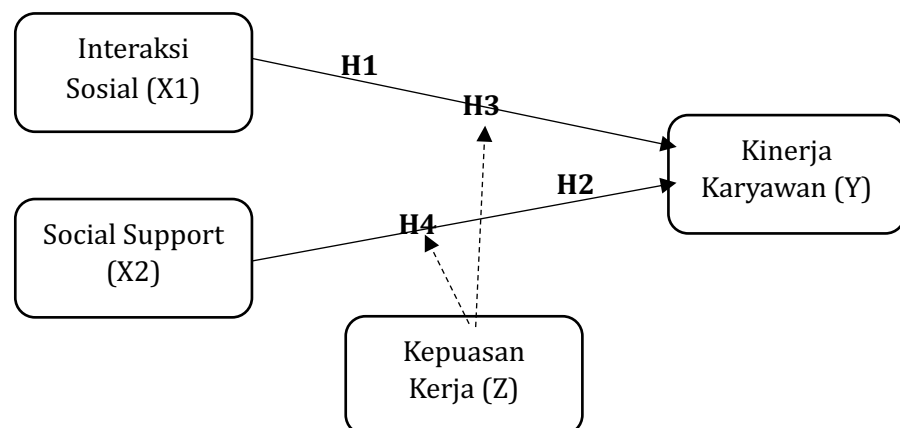
d. Efektivitas

Adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (N. S. Setiawan & Fitrianto, 2021), diantaranya sebagai berikut :

- a. Rancangan kerja
- b. Pengetahuan
- c. *Skill* karyawan
- d. Motivasi kerja
- e. Gaya kepemimpinan
- f. Kepemimpinan
- g. Kepribadian
- h. Budaya organisasi
- i. Kepuasan kerja
- j. Lingkungan kerja
- k. Loyalitas
- l. Komitmen
- m. Disiplin kerja

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh interaksi sosial dan *social support* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai moderasi. Analisis saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dari beberapa perusahaan berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh karena jumlah responden yang relatif kecil sehingga jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui kuesioner, wawancara dan studi pustaka, dan metode analisisnya menggunakan *software* Smart PLS.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Evaluasi Model Pengukuran atau *Outer Model***

Untuk mengestimasi indikator variabel yang mencerminkan struktur, diperlukan model pengukuran estimasi. Evaluasi model dapat dilakukan dengan uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas gabungan. Berikut adalah hasil dari model pengukuran.

Validitas konvergen adalah tes yang menunjukkan hubungan antara elemen reflektif dan variabel laten. Suatu indikator dianggap memadai jika mengandung nilai indikator 0,5-0,7 untuk setiap konstruk yang cukup besar. Tabel di bawah ini menunjukkan nilai faktor beban.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen**

Variabel	Loading Factor	Keterangan
Interaksi Sosial (X1)	0.834	Valid
	0.824	Valid
	0.780	Valid
	0.798	Valid
	0.854	Valid
	0.721	Valid
	0.833	Valid
	0.821	Valid
Social Support (X2)	0.901	Valid
	0.876	Valid
	0.823	Valid
	0.891	Valid
	0.812	Valid
	0.734	Valid
	0.902	Valid
	0.798	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0.845	Valid
	0.856	Valid
	0.791	Valid
	0.813	Valid
	0.782	Valid
	0.857	Valid
	0.821	Valid
	0.879	Valid
	0.820	Valid
0.746	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	0.789	Valid
	0.802	Valid

	0.876	Valid
	0.792	Valid
	0.830	Valid
	0.877	Valid
	0.862	Valid
	0.820	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1. menunjukkan nilai loading factor yang dihasilkan dari masing-masing variabel indikator di atas 0,70. Dengan demikian, indikator tersebut dianggap sebagai ukuran yang valid dari variabel laten.

Composite Reliabilitas digunakan untuk menguji reliabilitas indikator berdasarkan elemen strukturnya. Suatu variabel dikatakan baik jika nilai kepercayaan gabungan lebih besar dari 0,7 dan *Cronbach's alpha* yang direkomendasikan > 0,6. Berikut signifikansi reliabilitas komposit dan nilai *Cronbach's alpha* pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2. Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Interaksi Sosial	0.810	0.812	Reliable
Social Support	0.820	0.823	Reliable
Kepuasan Kerja	0.802	0.810	Reliable
Kinerja Karyawan	0.875	0.870	Reliable

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel 2. di atas menunjukkan nilai *Composite Reliability* variabel laten lebih dari 0,7 sedangkan nilai variabel laten *Cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6 sehingga semua variabel menunjukkan reliabilitas yang baik.

### Model Struktur Evaluasi (*Inner Model*)

Pengujian model struktural (*inner model*) membantu menentukan hubungan antara nilai signifikan konstruk dengan model penelitian R-square. Model struktural diperkirakan menggunakan R-square untuk setiap variabel laten independen atau dependen. Hasil pengujian R-Square dengan Smart PLS ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3. R Square**

Variabel	R-square	R-square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.805	0.816

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Hasil R-Square pada tabel 3. di atas memberikan nilai 0.805 artinya 80,5% variabel perilaku pembelian dipengaruhi oleh variabel interaksi sosial, *social support*

dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel selain model penelitian ini. Artinya, masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Uji Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis yang disajikan, diperlukan statistik-t dan nilai p-value. Hipotesis diterima jika p-value < 0.05. Dasar pengujian hipotesis langsung adalah *return* yang terkandung dalam koefisien atau nilai jalur keluaran dan pengaruh tidak langsung. Pengujian model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

**Tabel 4. Hasil Path Coefficient**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P value	Ket
XI-Y	0.231	0.056	0.024	2.605	0.001	Diterima
X2-Y	0.218	0.077	0.041	2.501	0.000	Diterima
X1-Z-Y	0.199	0.620	0.421	2.309	0.002	Diterima
X2-Z-Y	0.290	0.570	0.390	2.703	0.003	Diterima

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4. di atas menunjukkan bahwa Interaksi Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 2.605 > 1.96 dan nilai p-value 0.001 < 0.05. *Social Support* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 2.501 > 1.96 dan nilai p-value 0.000 < 0.05. Kepuasan Kerja mampu memoderasi Interaksi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 2.309 > 1.96 dan nilai p-value 0.002 < 0.05. Kepuasan Kerja juga mampu memoderasi *Social Support* Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 2.703 > 1.96 dan nilai p-value 0.003 < 0.05.

**Pembahasan**

**Interaksi Sosial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan akan saling mempengaruhi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, yang dimana akan ada saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan setiap harinya. Dalam segala hal pekerjaan itu terjadi proses komunikasi yang berdampak terhadap terjalannya proses interaksi antar karyawan. Proses interaksi ini sangat mempengaruhi kinerja yang ada pada karyawan tersebut, dikarenakan semakin tinggi interaksi antar karyawan maka semakin terbantu ia dalam menyelesaikan segala pekerjaannya, yang dimana hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ia miliki. Interaksi sosial merupakan hal yang sangat penting dalam lingkungan sosial, karena sebagai manusia yang ditakdirkan

sebagai makhluk sosial, setiap individu dituntut untuk membangun hubungan dengan orang lain terutama di lingkungan sekitarnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Motivasi et al., 2022) menemukan bahwa secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Social Support Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa *social support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa bentuk dukungan sosial (*social support*) seperti dukungan emosional dalam pemberian perhatian, kepercayaan, empati dan kepedulian kepada karyawan bisa membuat karyawan merasa diperhatikan dipercaya dan dipedulikan. Dukungan penghargaan juga perlu diberikan kepada pegawai sebagai bentuk imbal jasa atas kinerja yang telah dihasilkan. Selain itu, dukungan instrumental yang berupa fasilitas dan materi yang dibutuhkan untuk membantu meringankan tugas. Dukungan informasi yang berupa petunjuk-petunjuk, nasehat, usulan atau saran-saran dan juga umpan balik, sangat dibutuhkan karyawan untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman terhadap tugas yang diembannya. Dan yang tidak kalah penting lagi adalah dukungan kelompok yang memungkinkan karyawan merasa menjadi bagian dari yang lain dan dapat melakukan kolaborasi, serta kerja sama dengan itikad baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Jika semua bentuk dukungan sosial (*social support*) tersebut ditingkatkan, maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lazim et al., 2023) menjelaskan bahwa *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kepuasan Kerja Mampu Memoderasi Interaksi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memoderasi interaksi sosial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam memperkuat interaksi sosial terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka interaksi sosial juga akan semakin tinggi, sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja maka interaksi sosial juga akan semakin rendah, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja akan mendorong terjadinya interaksi sosial yang baik antara sesama karyawan, atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aslam et al., 2013) menemukan bahwa interaksi sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi, 2016) menjelaskan bahwa interaksi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Kepuasan Kerja Mampu Memoderasi *Social Support* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memoderasi *social support* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam memperkuat *social support* terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja akan mendorong terjadinya *social support* seperti saling menghormati, saling menghargai, saling membantu, saling percaya satu sama lain, dan saling memberikan perhatian baik antar sesama karyawan maupun atasan. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin besar tingkat kepuasan kerja yang dicapai maka semakin besar pula *social support* yang diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rifdah Adilah & Firdaus, 2022) menjelaskan bahwa dukungan sosial (*social support*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa interaksi sosial dan *social support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Interaksi sosial dan *social support* yang efektif dapat memberikan dampak yang besar pada kinerja karyawan baik dalam hal kesejahteraan emosional, kesejahteraan instrumental maupun penghargaan. Kepuasan kerja sebagai variabel moderasi mampu memoderasi interaksi sosial dan *social support* terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka interaksi sosial dan *social support* juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja maka interaksi sosial dan *social support* juga akan semakin rendah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Annisa, N. N., Wardhani, D. P., & Amallia, F. (2022). Quality Work of Life, Job Satisfaction dan Social Support terhadap Employee Engagement Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 41–52. <https://doi.org/10.23917/benefit.v7i1.16230>
- Aslam, A., Riani, A. L., & Widodo, G. P. (2013). Pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi*, 3(3), 167–174. <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jmpf.189>
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149. <https://doi.org/10.33370/jpw.v23i2.527>
- Darmasaputra, A. (2013). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Kerja dengan Kinerja* *Satiningsih*.

<https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v1i2.1898>

- Fahada, D. (2024). Pengaruh Stres, Dukungan Sosial, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(4), 714–720. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2047>
- Holid, A., & Meilani, R. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Akademik Di Sebuah Perguruan Tinggi Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 201. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9456>
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Lazim, M., Elly, M. I., & Nafis, R. W. (2023). Pengaruh Social Support Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Tongas Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(5), 601–610. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i5.1383>
- Lestari, S. (2007). *Pengaruh Interaksi Sosial Terhadap Aktivitas Belajar Siswa*. 03(September), 1–6. <https://doi.org/10.55215/jppguseda.v3i2.3011>
- Marliana, M., Magister, P., Strategi, M., Pascasarjana, F., Fajar, U., Suyuthi, N. F., Magister, P., Strategi, M., Pascasarjana, F., Fajar, U., Magister, P., Strategi, M., Pascasarjana, F., & Fajar, U. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah ( OPD ) Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara Marliana Marliana Nurmadhani Fitri Suyuthi kondisi yang ada di Organisasi Perangkat Da. *Management and Social Sciences (JIMAS)*, 3(1), 307–326. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jimas.v3i1.1058>
- Motivasi, P., Sosial, I., & Febrianto, A. R. I. (2022). *Karyawan Mechanical Recovery Boiler ( Mmr ) Pada Pt . Indah Kiat Pulp & Paper*.
- Muiz, F. A., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan ( studi empiris pada PT.BRIS POEY TRANS ). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 272–280. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4063>
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., Khayru, R. K., Hariani, M., & Irfan, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88–99. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i2.83>
- Novaritpraja, G. Y. (2020a). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22(1), 87–100. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>
- Novaritpraja, G. Y. (2020b). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan

- Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22(1), 87–100. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Pratiwi, A. R. (2016). Hubungan Antara Interaksi Sosial Sesama Rekan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum (Rsud) Kalisari Batang. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sukarta*, 1(69), 5–24.
- Putra, A. R., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 58–67. <https://doi.org/10.29407/jsp.v4i1.17>
- Rifdah Adilah, & Firdaus, V. (2022). Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada Rs Dkt Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 12–20. <https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.617>
- Rini, L., & Enzovani, S. (2017). Pengaruh Social Support, Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(April), 62–71. <https://doi.org/https://doi.org/10.57084/jmb.v5i1.1520>
- Sanwari, M. N. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Personil Polri. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(4), 1483–1490. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/jips.v8i6.2021.1513-1520>
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i01.p01>
- Setiawan, A. I., & Darminto, E. (2013). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v2i1.4574>
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(5), 3229–3242. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1224>