



Sutrisman Basir<sup>1</sup>  
Unin Nurahma<sup>2</sup>  
Baso Bambang Juni  
Edi<sup>3</sup>  
Haerunnisa<sup>4</sup>  
Ahmad Sugandi<sup>5</sup>  
Syaiful Arqam<sup>6</sup>  
Jukarnang Rustan<sup>7</sup>  
Risma<sup>8</sup>

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

### Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengujikan menganalisis kepuasan kerja sebagai interveninginteraksi sosial dan social supportterhadap kinerja pada perusahaan Mulia Grand Manufaktur. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Sampel yang digunakan 130 responden yaituseluruh 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 supportberpengaruh positifdan 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 supportberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 6). Interaksi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 7). Social supportbepengaruh 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 supportterhadap kinerja melalui kepuasan kerja, artinya social supportberpengaruh terhadap kinerja dengan adanya kepuasan kerja. Penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh positif signifikan kepuasan kerjaterhadap kinerja.

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

### Abstract

This study aims to test and analyze job satisfaction as an intervening social interaction and social support on performance at Mulia Grand Manufaktur company. The research method used is quantitative. Data collection technique using questionnaire method. The sample used is 130 respondents, namely all employees of the production division of converting. The hypothesis will be tested using SEM PLS method through WarpPLS software version 7. The results of the study 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 has a 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 effect of social interaction on performance through job satisfaction, meaning that the

<sup>1,2,3,4,5,6,7,8)</sup>Universitas Puangrimagalatung

email: sutrisman.basir@gmail.com, unin.nurahma12@gmail.com, basobambang8@gmail.com, haerunnisaunny172@gmail.com, ahmadsugandi101@gmail.com, syaifularqam99@gmail.com, jukarnangarnang@gmail.com, rismaardam29@gmail.com

relationship between social interaction and performance will increase with job satisfaction. On the other hand, this study proves that there is a significant positive influence of social support on performance through job satisfaction, meaning that social support affects performance with job satisfaction. This study 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 3.000 ton untuk setiap bulannya.

Berikut akan kami sajikan data output yang dihasilkan perusahaan. 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 penelitian 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**

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 (X1) dan social support (X2), terhadap kinerja (Y) sebagai variabel 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

## **HASIL DAN 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 tjiong Fie Liedan 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 Saptayang 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 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 kepuasan 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

- yu, 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 sembara 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.
- 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><http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/download/5273/2951>
- Sarafino, Edward P, Smith, T. W. (2012). *Health Psychology : Biopsychosocial Interactions*(7th edisi). New Jersey : John Wiley & amp;