

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KETERLIBATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.AEROFOOD ACS SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh:

Fanda Amalia Kartika

Nim. 220401110023

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KETERLIBATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.AEROFOOD ACS SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Dalam memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:
Fanda Amalia Kartika
NIM. 220401110023

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.AEROFOOD ACS SURABAYA

SKRIPSI

Oleh:

Fanda Amalia Kartika

NIM. 220401110023

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing I <u>Prof. Dr. H. Achmad Khudori Soleh, M.Ag.</u> NIP. 196811242000031001		18 / 05 / 26
Dosen Pembimbing II <u>Dr. Novia Solichah, M.Psi</u> NIP. 199406162019082001		18 / 05 / 26

19 Mei 2026
Mengetahui
Ketua Program Studi

Dr. Nur Indayati, M.A.
NIP. 198610092015032002

LAMBAR PENGESAHAN

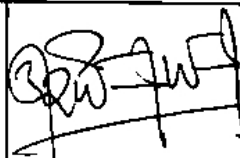
**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KETERLIBATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. AEROFood ACS SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh
Fanda Amalia Kartika
NIM. 220401110023

Telah diujikan dan dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi pada tanggal 8 Juni 2026

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
 Sekretaris Penguji <u>Novia Solichah, M.Psi</u> P.199406162019082001		22/07/26
 Ketua Penguji <u>Dr. H. Achmad Khudori Soleh, M.Ag.</u> P. 196811242000031001		22/07/26
 Penguji Utama <u>H. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog</u> P. 197505142000032003		21/07/26



Ditandatangani oleh

Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si.
NIP. 198610092015032002

NOTA DINAS

Kepada Yth ,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu 'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul :

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KETERLIBATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.AEROFOOD ACS SURABAYA**

yang ditulis oleh :

2.

Nama : Fanda Amalia Kartika
NIM : 220401110023
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diajukan dalam Sidang Papan Skripsi.

Assalamu 'alaikum wr.wb

Malang, 19 Mei 2026
Dosen Pembimbing I



Prof. Dr. H. Achmad Khudori Soleh, M. Ag.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Fanda Amalia Kartika

NIM : 220401110023

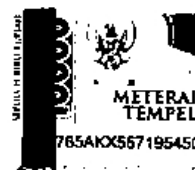
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.AEROFOOD ACS SURABAYA**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 19 Mei 2026

Penulis



Fanda Amalia
Fanda Amalia

NIM. 220401110023

MOTTO

“Working hard for something we don't care about is called stress, working hard for something we love is called passion”

Simon Sinek

“Alone we can do so little, together we can do so much.”

Helen Keller

“Sesungguhnya Allah mencintai apabila salah seorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan itqan (profesional, sungguh-sungguh, dan sebaik-baiknya).”

-HR. Al-Bukhari

PERSEMBAHAN

Dengan segala takdir dan upaya yang telah dilakukan, peneliti mengucapkan *Bismillahirrahmanirrahim* dan *Alhamdulillahirabbil 'alamin* atas terselesaikannya penelitian ini. Karya ini tidak hanya menjadi tugas akademik, tetapi juga wujud dari perjalanan panjang yang penuh pembelajaran, tantangan, hasil dari ketekunan, serta dukungan dari berbagai pihak yang senantiasa hadir dalam setiap prosesnya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur, karya ini peneliti persembahkan kepada:

1. Untuk diri sendiri, terima kasih telah memilih bertahan ketika menyerah terasa lebih mudah, tetap melangkah ketika langkah terasa berat, dan terus percaya bahwa setiap proses akan menemukan akhir yang indah. Penelitian ini menjadi saksi bahwa segala perjuangan, sekecil apa pun, tidak pernah sia-sia.
2. Kepada kedua orang tua tercinta Ayah Edy Sugiarto dan Ibu Iin Mufandiyah, dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur yang mendalam. Terima kasih atas cinta yang tak pernah berkurang, doa yang selalu mengalir tanpa henti, serta pengorbanan yang tak terhitung jumlahnya. Dalam setiap langkah, kalian selalu menjadi tempat pulang, sumber kekuatan, dan alasan untuk tetap bertahan.
3. Untuk Jasmin dan Sutar family, terima kasih atas dukungan serta doanya yang tak pernah berhenti diberikan. Dukungan keluarga tak hanya menemani, tetapi juga menjadi bagian penting dalam setiap langkah hingga terselesaikannya penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang syafa'atnya kita nantikan di hari akhir. terselesaikannya karya ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CAHRM., CRMP selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fina Hidayati, M.A. selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Prof. Dr. H. Achmad Khudori Soleh, M.Ag. selaku Dosen Wali dan Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan dukungan selama masa studi, meluangkan waktunya serta *pressure* yang diberikan menjadikan semangat bagi peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.
5. Ibu Dr. Novia Solichah, M.Psi. selaku Dosen Pembimbing. Terima kasih atas segala waktu, kesabaran, serta bimbingannya yang diberikan dengan penuh perhatian selama proses penyusunan hingga terselesaikannya penelitian ini.
6. Ibu Dr. Hj. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas waktu yang telah diberikan untuk menguji penelitian

ini, serta atas kritik dan saran yang sangat membangun sehingga penelitian ini menjadi lebih baik.

7. Segenap Civitas Akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang sudah memberikan informasi, bimbingan dan juga bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
8. Terima kasih kepada sahabat seperjuangan, A'izza Rahmatul Ulya, dengan dukungan, kebersamaan, dan tawanya menjadikan perjalanan ini lebih bermakna. Serta rekan-rekan se-Wali Dosen yang telah saling mendukung dan berjuang bersama sepanjang perjalanan ini.
9. Untuk orang terkasih, terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, keluh kesah, serta kebahagiaan. Semoga ini menjadi awal dari banyak perjalanan dan pencapaian yang bisa kita rayakan bersama.
10. Terima kasih kepada pimpinan PT. Aerofood ACS Surabaya atas kesempatan dan dukungan dalam penelitian ini. Semoga penelitian ini memberikan manfaat bagi perusahaan dan kemajuan ilmu pengetahuan.
11. Seluruh karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Terima kasih atas kerja sama dan dukungan yang telah diberikan.
12. Terima kasih kepada teman-teman kelas A Psikologi '22, yang telah menjadi bagian penting dari perjalanan ini sejak hari pertama perkuliahan. Kebersamaan, semangat, dan tawa yang kita bagi selama ini menjadi bagian tak terpisahkan dalam perjalanan ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
ملخص.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
1. Manfaat Teoritis	12
2. Manfaat Praktis	12
BAB II KAJIAN TEORI	14
A. Kinerja Karyawan	14
1. Definisi Kinerja Karyawan.....	14
2. Aspek Kinerja.....	15
3. Faktor- Faktor yang Memengaruhi Kinerja	15
B. Keterlibatan Kerja	16
1. Definisi Keterlibatan Kerja	16
2. Aspek Keterlibatan Kerja	17

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Keterlibatan Kinerja.....	18
C. Dukungan Sosial	19
1. Definisi Dukungan Sosial	19
2. Aspek Dukungan Sosial	20
D. Kerangka Konseptual	22
E. Hipotesis Penelitian.....	23
1. Hipotesis Mayor	23
2. Hipotesis Minor.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	24
B. Desain Penelitian.....	24
C. Identifikasi Variabel Penelitian	25
D. Definisi Operasional.....	25
1. Kinerja Karyawan	25
2. Keterlibatan Kerja	26
3. Dukungan Sosial	26
E. Subjek Penelitian.....	26
1. Populasi	26
2. Sampel.....	27
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	28
F. Metode Pengumpulan Data	28
G. Skala Pengukuran Psikologis	29
H. Instrumen Penelitian.....	30
1. Skala Kinerja Karyawan.....	30
2. Skala Keterlibatan Kerja	31
3. Skala Dukungan Sosial.....	31
I. Validitas dan Reliabilitas	32
1. Validitas Alat Ukur	32
2. Uji Reliabilitas.....	35
J. Analisis Data	36
1. Uji Normalitas	36

2. Uji Linearitas.....	37
3. Uji Multikolineritas.....	37
4. Uji Heterokadestisitas	37
5. Analisis Regresi.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Setting Penelitian.....	40
1. Gambaran Lokasi Penelitian	40
B. Pelaksanaan Penelitian	41
1. Waktu dan Tempat.....	41
2. Jumlah Subjek Penelitian	41
C. Hasil Penelitian	42
1. Gambaran Subjek Penelitian	42
2. Analisis Deskriptif.....	43
3. Uji Normalitastersebut	56
4. Uji Linieritas	57
5. Uji Multikolinearitas	57
6. Uji Heteroskedastisitas.....	58
7. Analisis Regresi.....	58
8. Sumbangan Efektivitas.....	60
D. Paparan Data	62
1. Tingkat dukungan sosial karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya .	62
2. Tingkat keterlibatan kerja karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya	63
5. Besaran pengaruh dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan	65
6. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja.. karyawan	66
E. Pembahasan	67
1. Tingkat dukungan sosial karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya .	67
2. Tingkat keterlibatan kerja karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya	67
3. Tingkat kinerja karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya.....	74

4. Besaran pengaruh dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.....	74
5. Besaran pengaruh dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan	79
6. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan	81
BAB V PENUTUP	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	85
1. Bagi Perusahaan	85
2. Bagi Mahasiswa	85
3. Bagi Peneliti Selanjutnya	87
DAFTAR PUSTAKA.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 <i>Blueprint</i> Skala Kinerja Karyawan	30
Tabel 3. 2 <i>Blueprint</i> Skala Keterlibatan kerja	31
Tabel 3. 3 <i>Blueprint</i> Skala Dukungan Sosial (Social Support)	31
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Skala Kinerja Karyawan	33
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Keterlibatan Kerja.....	33
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Dukungan Sosial.....	34
Tabel 3. 7 Reliabilitas Variabel	36
Tabel 4. 1 Data Demografis Subjek Penelitian	42
Tabel 4. 2 Hasil Uji Deskriptif	44
Tabel 4. 3 Kategorisasi Data Dukungan Sosial	45
Tabel 4. 4 Kategorisasi Data Keterlibatan Kerja.....	45
Tabel 4. 5 Kategorisasi Data Kinerja Karyawan	45
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas.....	56
Tabel 4. 7 Hasil Uji Linieritas	57
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heterokedastisitas	58
Tabel 4. 10 Hasil Uji T	58
Tabel 4. 11 Hasil Uji F	59
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Audit 2023	3
Gambar 1. 2 Data Revenue Oktober-Desember 2023	3
Gambar 1. 3 Key Performance Indicator (KPI) 2023	4
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Pengaruh Dukungan Sosial dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	22
Gambar 4.1 Diagram Dukungan Sosial Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Gambar 4.2 Diagram Dukungan Sosial Berdasarkan Usia	47
Gambar 4.3 Diagram Dukungan Sosial Berdasarkan Status Kerja.....	48
Gambar 4.4 Diagram Dukungan Sosial Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Gambar 4.5 Diagram Keterlibatan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar 4.6 Diagram Keterlibatan Kerja Berdasarkan Usia.....	50
Gambar 4.7 Diagram Keterlibatan Kerja Berdasarkan Status Kerja.....	51
Gambar 4.8 Diagram Keterlibatan Kerja Berdasarkan Masa Kerja.....	52
Gambar 4.9 Diagram Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Gambar 4.10 Diagram Kinerja Karyawan Berdasarkan Usia	54
Gambar 4.11 Diagram Kinerja Karyawan Berdasarkan Status Kerja	54
Gambar 4.12 Diagram Kinerja Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Hasil Uji Validitas.....	81
Lampiran 2	Hasil Uji Reliabilitas	83
Lampiran 3	Hasil Uji Normalitas.....	83
Lampiran 4	Hasil Uji Linieritas	84
Lampiran 5	Hasil Uji Multikolinearitas	84
Lampiran 6	Hasil Uji Heterokedastisitas	84
Lampiran 7	Hasil Uji Regresi	85
Lampiran 8	Kuesioner Penelitian.....	86
Lampiran 9	Skala Kinerja Karyawan.....	89
Lampiran 10	Skala Keterlibatan Kerja.....	90
Lampiran 11	Skala Dukungan Sosial.....	91
Lampiran 12	Izin Penelitian	92
Lampiran 13	Turnitin	94

ABSTRAK

Kartika, Fanda Amalia, (2026). Pengaruh Dukungan Sosial dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya. Skripsi Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Khudori Soleh, M.Ag. , Dr. Novia Solichah, M.Psi.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dukungan sosial dan keterlibatan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, capaian kinerja karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya masih belum optimal sehingga perlu dikaji pengaruh dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tingkat dukungan sosial, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional study* yang melibatkan 112 karyawan tetap dan kontrak sebagai sampel. Alat ukur yang digunakan ialah skala *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS), *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17), dan indikator kinerja Mathis & Jackson dengan skala *Likert* 1–4. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Hasil uji T menunjukkan bahwa dukungan sosial dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial 0,001 ($p < 0,05$). Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan bahwa dukungan sosial dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan 0,001 ($p < 0,05$). Dan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,644 menunjukkan bahwa dukungan sosial dan keterlibatan kerja memberikan kontribusi sebesar 64,4% terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

ABSTRACT

Kartika, Fanda Amalia, (2026). *The Influence of Social Support and Work Engagement on Employee Performance at PT. Aerofood ACS Surabaya*. Thesis, Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang.

Advisor : Prof. Dr. H. Achmad Khudori Soleh, M.Ag. , Dr. Novia Solichah, M.Psi.

Keywords: *Social Support, Work Engagement, Employee Performance*

Employee performance is a key factor in achieving organizational goals. Social support and work engagement play a role in improving employee performance. However, employee performance at PT. Aerofood ACS Surabaya is still not optimal, so it is necessary to examine the influence of social support and work engagement on employee performance.

This study aims to examine the levels of social support, work engagement, and employee performance, as well as to analyze the effects of social support and work engagement on employee performance, both partially and simultaneously. In addition, this study also identifies the variables that have the most dominant influence on employee performance.

The research method used was a quantitative approach with a cross-sectional study design involving 112 permanent and contract employees as the sample. The measurement tools used were the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS), the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), and the Mathis & Jackson performance indicator, all using a 1–4 Likert scale. The collected data were then analyzed using multiple regression analysis.

The results of the t-test indicate that social support and work engagement have a positive and significant effect on employee performance, with a partial p-value of 0.001 ($p < 0.05$). Furthermore, the results of the F-test show that social support and work engagement have a positive and significant effect on employee performance simultaneously at 0.001 ($p < 0.05$). And the coefficient of determination (R-squared) value of 0.644 of the variation in employee performance, while the remaining 35.6% is influenced by other factors outside the scope of this study.

ملخص

كارتيكا، فاندانا أماليا، (2026). تأثير الدعم الاجتماعي والالتزام الوظيفي على أداء الموظفين. أطروحة كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، مالانج.

المشرفان: الأستاذ الدكتور ح. أحمد خودوري سوليه، ماجستير في العلوم الدينية، والدكتورة نوفيا سوليشة ماجستير في علم النفس

الكلمات المفتاحية: الدعم الاجتماعي، الانخراط في العمل، أداء الموظفين

يُعد أداء الموظفين عاملاً مهماً في تحقيق أهداف المؤسسة. ويلعب الدعم الاجتماعي والانخراط في العمل سورابايا PT. Aerofood ACS دوراً في تحسين أداء الموظفين. ومع ذلك، فإن أداء الموظفين في شركة لم يصل بعد إلى المستوى الأمثل، لذا من الضروري دراسة تأثير الدعم الاجتماعي والانخراط في العمل على أداء الموظفين.

يهدف هذا البحث إلى دراسة مستوى الدعم الاجتماعي، والانخراط في العمل، وأداء الموظفين، بالإضافة إلى تحليل تأثير الدعم الاجتماعي والانخراط في العمل على أداء الموظفين، سواء بشكل جزئي أو متزامن. علاوة على ذلك، يحدد هذا البحث أيضاً المتغيرات التي لها التأثير الأكبر على أداء الموظفين.

طريقة البحث المستخدمة هي النهج الكمي بتصميم دراسة مستعرضة شملت عينة مكونة من 112 موظفاً دائماً ومتعاقداً. أما أدوات القياس المستخدمة فهي مقياس الدعم الاجتماعي المتصور متعدد الأبعاد ومؤشر الأداء الذي وضعه ماثيس (UWES-17) ومقياس التزام العمل في أوترخت (MSPSS) وجاكسون باستخدام مقياس ليكرت من 1 إلى 4. ثم تم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام تقنية تحليل الانحدار المتعدد.

أظهرت نتائج اختبار تي أن الدعم الاجتماعي والانخراط في العمل لهما تأثير إيجابي وهام على أداء أن الدعم الاجتماعي F كما أظهرت نتائج اختبار ($p < 0,05$) الموظفين بشكل جزئي بقيمة 0,001 والانخراط الوظيفي يؤثران بشكل إيجابي وذو دلالة إحصائية على أداء الموظفين بشكل متزامن بقيمة البالغة 0,644 إلى أن الدعم الاجتماعي (R Square) وتشير قيمة معامل التحديد ($p < 0,05$) 0,001 والانخراط الوظيفي يساهمان بنسبة 64,4% في من التباين في أداء الموظفين، في حين أن النسبة المتبقية البالغة 35,6% تتأثر بعوامل أخرى خارج نطاق الدراسة.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

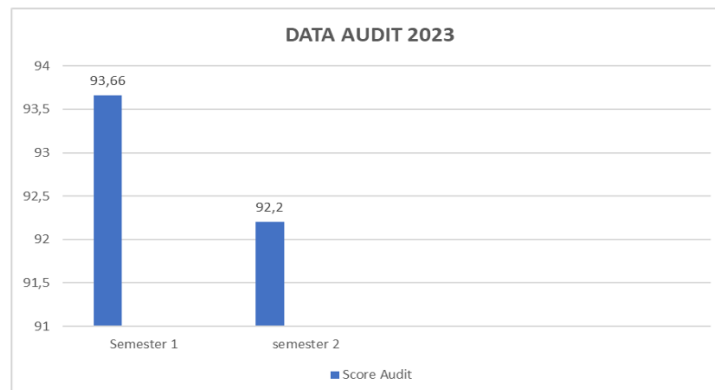
Kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam pencapaian tujuan organisasi karena berkontribusi langsung terhadap produktivitas perusahaan. Ketika perusahaan menghadapi tantangan yang semakin kompleks akibat pesatnya perkembangan teknologi, ketatnya persaingan bisnis, dan dinamika pasar tenaga kerja, kondisi tersebut mengharuskan perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan, karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan (Z. Li, 2024). Menurut L.Mathis (2006) mendefinisikan kinerja karyawan yang sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi, kedisiplinan, dan partisipasi. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah keterlibatan kerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen dan semangat kerja yang lebih besar, yang berdampak positif terhadap kinerjanya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja guna mengoptimalkan kinerja karyawan (Quraisyi, 2022).

Menurut teori *work engagement* yang dikemukakan oleh Wilmar B. Schaufeli (2012), keterlibatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan tiga dimensi utama, yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan/konsentrasi penuh) yang mencerminkan keterlibatan emosional individu dalam pekerjaan. Namun, potret keterlibatan kerja secara makro di Indonesia masih menghadapi tantangan besar. Berdasarkan survei Gallup (dalam Dong, 2023), mengungkapkan bahwa baru sekitar 8% karyawan di Indonesia yang tergolong memiliki *engagement* tinggi, sedangkan sebagian besar masih berada pada

kategori *not engaged*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa banyak karyawan yang belum mengembangkan hubungan emosional yang kuat dengan pekerjaannya. Dinamika tingkat keterlibatan kerja ini mengindikasikan adanya urgensi dalam optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia, karena berpotensi memengaruhi motivasi, komitmen, serta stabilitas tenaga kerja dalam organisasi. Salah satu faktor penting yang dapat distimulus untuk memicu keterlibatan kerja tersebut adalah dukungan sosial yang diterima karyawan di lingkungan kerja.

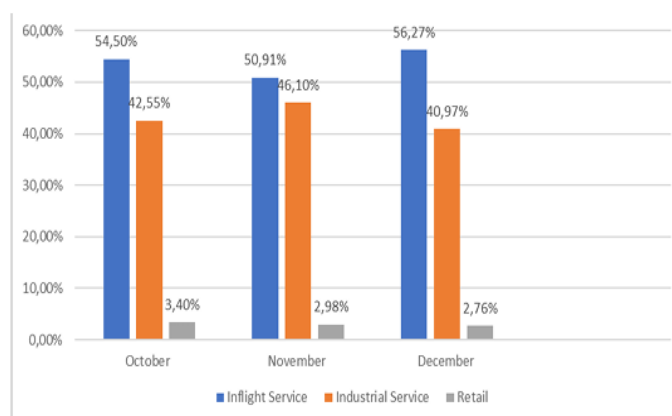
Dukungan sosial berperan sebagai sumber daya psikologis yang mampu membantu karyawan dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan memberikan rasa aman, dihargai, diterima, serta menumbuhkan motivasi dalam bekerja. Gregory D. Zimet et (1988) dengan teori dukungan sosial (*perceived social support*) mengungkapkan bahwa dukungan sosial merupakan persepsi individu terhadap ketersediaan dukungan yang berasal dari keluarga, teman, dan significant others. Karyawan yang memperoleh dukungan sosial akan lebih mampu mencari solusi dan menyelesaikan tugas dengan efektif (Agus dkk., 2025). Oleh karena itu, kombinasi antara dukungan sosial dan keterlibatan kerja yang baik dapat menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan.

PT. Aerofood ACS Surabaya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa layanan makanan dan katering industri, khususnya dalam industri penerbangan, menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja karyawan secara optimal. Perusahaan ini menerapkan standar operasional yang ketat untuk memastikan kualitas, kebersihan, dan keamanan makanan yang diproduksi. PT. Aerofood ACS Surabaya telah melayani berbagai maskapai penerbangan serta pelanggan korporasi lainnya. PT. Aerofood ACS Surabaya memiliki 322 karyawan yang tersebar di berbagai divisi, seperti produksi, quality control, store, accounting, marketing, purchasing, dan human capital. Berikut ini data yang diperoleh di lapangan untuk mendukung analisis dalam penelitian, sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Data Audit 2023

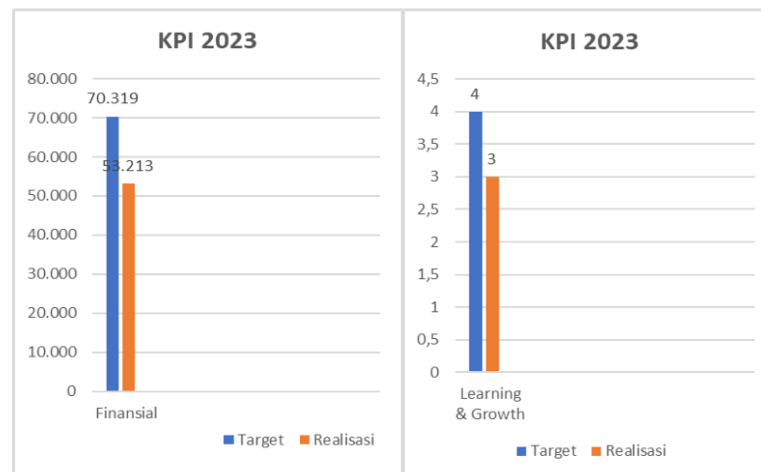
Hasil audit internal operasional di PT. Aerofood ACS Surabaya pada tahun 2023 menunjukkan adanya penurunan skor sebesar 1,46 poin, yaitu dari 93,66 pada semester 1 menjadi 92,20 pada semester 2. Penurunan ini tergolong krusial karena skor tersebut merupakan indikator utama untuk mengukur kepatuhan SOP, efektivitas pengendalian internal, dan pelaksanaan tugas lapangan. Faktor utama yang memicu penurunan ini adalah lemahnya pengawasan serta ketidakpatuhan terhadap prosedur standar yang berlaku. Adapun audit internal ini sendiri rutin diselenggarakan dua kali setahun guna mengevaluasi sistem pengendalian internal, kepatuhan prosedural, dan efektivitas kerja di unit terkait.



Gambar 1. 2 Data Revenue Oktober-Desember 2023

Data internal PT. Aerofood ACS Surabaya pada periode Oktober–Desember 2023 menunjukkan kesenjangan antara target dan realisasi pendapatan. Dari target sebesar Rp70.319.000, perusahaan hanya mampu

membukukan pendapatan sebesar Rp53.213.000, yang berarti terjadi defisit sebesar Rp17.106.000 atau sekitar 24,3%. Defisit yang hampir mencapai seperempat dari target ini menjadi sinyal kuat penurunan efektivitas operasional, yang dipicu oleh faktor internal seperti kinerja karyawan yang belum optimal dalam menyelesaikan tugas pelayanan pelanggan dan memenuhi target kerja. Jika dibiarkan, kondisi ini berisiko mengancam stabilitas keuangan, mengikis daya saing, serta menghambat sasaran strategis perusahaan. Hal ini menegaskan betapa krusialnya performa staf dalam menyokong keberhasilan finansial organisasi, sebagaimana digambarkan dalam data kinerja berikut.



Gambar 1. 3 Key Performance Indicator (KPI) 2023

Data dari Divisi *Human Capital* PT. Aerofood ACS Surabaya, mengenai capaian KPI tahun 2023 mengonfirmasi adanya dinamika ketidakstabilan pada kinerja staf. Hal ini dibuktikan dengan merosotnya aspek mutu kerja dan kecepatan penyelesaian tugas hingga 5% jika dikomparasikan dengan semester terdahulu. Ketidakcapaian target ini juga merambah ke sektor keuangan, dengan realisasi yang terpaku di angka 53.213 dari sasaran sebesar 70.319. Pada dimensi pembelajaran dan pertumbuhan (*learning and growth*), performa perusahaan juga tertahan di angka 3 poin dari target 4 poin. Secara keseluruhan, tren negatif ini menggambarkan sulitnya mempertahankan efisiensi dan produktivitas kerja

yang maksimal. Kinerja yang tidak konsisten dapat berdampak pada produktivitas perusahaan serta menghambat pencapaian target operasional. Hasil evaluasi internal juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan belum optimal, yang berdampak pada menurunnya efektivitas pelaksanaan tugas. Menurut Schaufeli & Bakker (2004), keterlibatan kerja yang rendah dapat menurunkan tingkat komitmen dan tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan hasil observasi awal di PT Aerofood ACS Surabaya, pengelolaan kinerja karyawan memerlukan perhatian berkelanjutan agar tetap sejalan dengan target perusahaan. Beberapa indikator menunjukkan bahwa tingkat penyelesaian tugas dan konsistensi kualitas hasil kerja di lapangan masih dapat ditingkatkan ke tingkat yang lebih optimal. Karyawan terkadang menunjukkan fluktuasi inisiatif dan kecenderungan untuk bekerja secara terbatas berdasarkan instruksi dasar tanpa memunculkan kontribusi tambahan yang bersifat sukarela. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, dinamika ini berkaitan erat dengan proses pencarian bentuk lingkungan kerja yang suportif, pemenuhan kesempatan pengembangan karier, serta penguatan faktor internal seperti motivasi dan keterlibatan kerja (Robbins & Judge, 2017).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan keterlibatan kerja (Robbins & Judge, 2017:68). Keterlibatan kerja merujuk pada sejauh mana karyawan merasa antusias, termotivasi, serta terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya melalui aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, 2012). Ketika karyawan merasa terlibat secara positif, mereka akan bekerja dengan penuh energi, memiliki komitmen kuat terhadap organisasi, dan memberikan kontribusi terbaiknya bagi kemajuan perusahaan (Bakker & Demerouti, 2008). Hasil observasi harian menunjukkan bahwa PT Aerofood ACS Surabaya telah berhasil menjalankan aktivitas operasional yang dinamis dengan standar koordinasi, ketelitian, dan kerja sama antarkaryawan yang tinggi. Dalam pelaksanaannya, setiap divisi memiliki karakteristik unik yang memperkaya

pengalaman kerja (*employee experience*) karyawan. Pada divisi produksi, karyawan menunjukkan efisiensi kerja yang cepat sesuai prosedur operasional standar. Sementara itu, pada divisi *store*, karyawan menampilkan ketelitian dan konsistensi yang kuat dalam menyelesaikan tugas. Keberagaman karakteristik ini mencerminkan tingginya potensi keterlibatan kerja (*work engagement*) yang dimiliki oleh karyawan, sejalan dengan temuan Harter dkk. (2002) bahwa keterlibatan kerja merupakan motor penggerak utama dalam mendukung performa. Situasi ini semakin diperkuat oleh hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya, yang mengungkapkan bahwa:

“Saya memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan ini, dan demi menjaga kualitas hasil kerja agar selalu sesuai dengan harapan atasan, saya berharap ke depannya ada penyesuaian beban kerja dan kapasitas staf yang lebih seimbang agar stamina kami tetap terjaga.” -A, 32 tahun, hasil wawancara tanggal 4 Agustus 2025 pukul 14.52 WIB.

“Saya sangat ingin berkontribusi lebih aktif dalam memberikan masukan. Saya berharap ruang diskusi dan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan dapat terus ditingkatkan agar kami bisa menyelesaikan kendala di lapangan bersama-sama dengan penuh semangat.” -D, 43 tahun, hasil wawancara tanggal 31 Juli 2025 pukul 15.36 WIB.

“Saya merasa sudah menguasai tugas rutin saat ini, dan karena saya ingin terus bertumbuh bersama perusahaan, saya sangat berharap ada peluang baru untuk pengembangan diri dan kompetensi ke tingkat yang lebih tinggi.” -EW, 55 tahun, hasil wawancara tanggal 16 September 2025 pukul 16.00 WIB.

Pernyataan dari beberapa karyawan tersebut menguatkan temuan bahwa optimalisasi keterlibatan kerja menjadi kunci utama dalam mempertahankan kinerja karyawan. Keinginan karyawan terhadap komunikasi yang lebih inklusif dan ruang tantangan baru menunjukkan adanya potensi keterlibatan kerja yang siap diaktifkan secara maksimal. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi dalam pekerjaan mereka terbukti cenderung jauh lebih produktif, berdedikasi, dan penuh semangat dalam menyelesaikan setiap tugas. Melalui pengelolaan lingkungan kerja

yang adaptif, perusahaan dapat mengonversi aspirasi karyawan tersebut menjadi motivasi dan loyalitas yang kuat, yang pada akhirnya akan menjadi penggerak utama dalam keberlanjutan performa organisasi (Schaufeli & Bakker, 2004).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2024) berjudul *“The Influence of Work Engagement on Employee Performance at PT Java Connection Yogyakarta”*, menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa keterlibatan kerja bertindak sebagai prediktor kuat yang secara signifikan memengaruhi peningkatan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian kerja karyawan. Penjelasan tersebut sejalan dengan penelitian Nabila (2025) dan Diana Septi (2021) yang menyatakan bahwa variabel keterlibatan kerja mampu mendorong optimalisasi kinerja karyawan secara maksimal. Dengan demikian, penguatan pada aspek keterlibatan kerja akan secara otomatis memproyeksikan capaian kinerja yang lebih tinggi pada perusahaan. Namun pada penelitian Ramadan (2024) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja tidak selalu menjadi faktor penentu dalam kinerja karyawan.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah dukungan sosial. Dukungan sosial berperan sebagai sumber daya psikologis yang membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja (Bakker dkk, 2004). Dukungan sosial diperlukan untuk membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, mengurangi stres kerja, serta meningkatkan motivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (House, 1981:9). Sumber dukungan (*job resources*) dapat berasal dari atasan maupun rekan kerja. Menurut Sarafino & Smith (2011), dukungan sosial dapat diartikan sebagai kenyamanan, perhatian, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang lain, baik secara perseorangan ataupun kelompok. Pendapat lain dikemukakan oleh Siegel (1999) yang

menyatakan bahwa “*Social support is information from others that one is loved and cared for, esteemed and valued, and part of a network of communication and mutual obligation*”. Ketika karyawan merasakan adanya dukungan dari sekitar, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dan motivasi yang lebih tinggi sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, dukungan sosial menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Studi penelitian oleh Sengkey (2022) berjudul “*Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kota Tomohon*”, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara dukungan sosial dari rekan kerja dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa semakin besar dukungan sosial yang diterima karyawan dari lingkungan kerjanya, maka semakin baik pula hasil kerja yang dapat mereka capai. Penelitian yang dilakukan oleh Novelia (2025) menunjukkan bahwa dukungan dari supervisor atau atasan mampu meningkatkan dan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas serta kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian Li, Wang, dan Wu (2025) mengungkapkan bahwa dukungan sosial tidak selalu memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan individu. Penelitian tersebut menemukan bahwa dukungan sosial yang berlebihan (*social support overload*) justru dapat menimbulkan efek negatif terhadap kondisi psikologis seseorang.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di PT Aerofood ACS Surabaya, keterlaksanaan dukungan sosial di lingkungan kerja menunjukkan dinamika yang berpusat pada kuatnya solidaritas antarrekan kerja (*peer support*). Karyawan mengungkapkan bahwa rekan kerja memiliki komitmen tinggi untuk saling membantu, baik ketika menghadapi beban kerja yang meningkat maupun ketika terdapat kendala teknis di lapangan. Di sisi lain, dukungan dari pihak atasan telah diupayakan secara struktural melalui pelaksanaan *briefing* operasional guna menyampaikan prosedur dan target kerja. Namun, dalam interaksi sehari-hari, ruang komunikasi dua arah dan keselarasan ekspektasi harian masih

menjadi area yang memerlukan optimalisasi lebih lanjut. Kondisi nyata di lapangan ini tergambar secara konsisten melalui hasil wawancara dengan beberapa karyawan berikut:

"Ketika pekerjaan sedang banyak, teman-teman biasanya saling membantu agar pekerjaan bisa selesai tepat waktu. Atasan juga memberikan arahan apabila ada pekerjaan yang belum kami pahami, sehingga kami tidak merasa bekerja sendiri." A, 32 tahun, hasil wawancara tanggal 4 Agustus 2025 pukul 14.52 WIB.

"Hubungan dengan rekan kerja cukup baik. Kami saling mendukung ketika ada kendala di lapangan dan bisa berdiskusi apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Menurut saya, suasana kerja yang saling membantu membuat pekerjaan menjadi lebih ringan." D, 43 tahun, hasil wawancara tanggal 31 Juli 2025 pukul 15.36 WIB.

"Komunikasi dengan rekan kerja selama ini berjalan cukup baik. Jika ada kesalahan dalam pekerjaan, biasanya kami saling mengingatkan dan mencari solusi bersama. Saya hanya berharap perusahaan dapat memberikan apresiasi yang lebih terhadap karyawan yang telah menunjukkan kinerja yang baik." EW, 55 tahun, hasil wawancara tanggal 16 September 2025 pukul 16.00 WIB.

Hasil observasi dan wawancara di atas secara konsisten menunjukkan bahwa dukungan sosial dari sesama rekan kerja (*peer support*) telah berjalan dengan sangat baik dan menjadi aset atau sumber daya organisasi (*job resources*) yang berharga bagi karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mori dkk. (2023) serta Kusumowardani dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial di lingkungan organisasi mampu menciptakan perilaku kerja yang lebih positif serta meningkatkan kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Eratnya hubungan antar rekan kerja dan arahan operasional dasar dari atasan merupakan modal dasar yang sangat positif bagi perusahaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa keberadaan dukungan sosial yang kuat merupakan potensi awal yang sangat baik, namun memerlukan sinergi dengan tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) karyawan yang tinggi agar dapat mendorong eskalasi kinerja secara menyeluruh. Dukungan sosial dan peningkatan efektivitas hubungan atasan-bawahan tersebut yang dipandang

krusial untuk mengonversi potensi kerja menjadi performa nyata yang maksimal.

Selain adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan, penelitian yang menguji kedua variabel tersebut secara simultan pada perusahaan jasa katering penerbangan, khususnya PT. Aerofood ACS Surabaya, masih sangat terbatas. Karakteristik pekerjaan yang menuntut ketepatan waktu, kualitas layanan, kepatuhan terhadap standar operasional, serta koordinasi antardivisi yang tinggi memungkinkan hubungan antarvariabel memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan sektor organisasi lainnya. Kondisi tersebut menjadi *research gap* sekaligus memperkuat urgensi penelitian untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood ACS Surabaya.

Sebagai bentuk kebaruan (*novelty*), penelitian ini mengintegrasikan variabel dukungan sosial dan keterlibatan kerja sebagai variabel independen yang dianalisis secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menggunakan instrumen Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) untuk mengukur keterlibatan kerja berdasarkan aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Variabel dukungan sosial diukur menggunakan Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) yang dikembangkan oleh Zimet dkk. (1988), yang mencakup dukungan keluarga, teman, dan *significant others*. Sementara itu, kinerja karyawan diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Penggunaan kombinasi variabel, instrumen, dan objek penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berfokus pada pengaruh dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.

Aerofood ACS Surabaya. Penelitian ini menjadi penting karena diharapkan mampu menjelaskan apakah dukungan sosial yang telah berjalan cukup baik serta tingkat keterlibatan kerja karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menjadi masukan bagi PT. Aerofood ACS Surabaya dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan keterlibatan kerja dan optimalisasi dukungan sosial di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul "Pengaruh Dukungan Sosial dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aerofood ACS Surabaya".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat dukungan sosial karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya?
2. Bagaimana tingkat keterlibatan kerja karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya?
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya?
4. Seberapa besar pengaruh dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial?
5. Seberapa besar pengaruh dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan?
6. Variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui tingkat dukungan sosial karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya.
2. Mengetahui tingkat keterlibatan kerja karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya.

3. Mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya.
4. Membuktikan seberapa besar pengaruh dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
5. Membuktikan seberapa besar pengaruh dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan secara stimulan.
6. Membuktikan manakah pengaruh yang lebih besar antara dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan nantinya memiliki kebermanfaatan, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Psikologi

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian keilmuan pada Program Studi Psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah terkait konsep dukungan sosial dan keterlibatan individu dalam konteks organisasi. Pada penelitian ini, diharapkan dapat mendukung penguatan kajian teoritis dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh dukungan sosial dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan serta menguji validitas teori psikologi terkait. Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memperkaya teori psikologi, serta menjadi referensi untuk pengembangan kesejahteraan psikologis karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada mahasiswa mengenai bagaimana dukungan sosial yang terdapat di lingkungan kerja berkaitan dengan keterlibatan individu dalam pekerjaannya serta hubungannya dengan kinerja yang

ditampilkan. Sehingga pengetahuan ini dapat menjadi bekal berharga bagi mahasiswa dalam menyiapkan diri menghadapi dinamika dan tuntutan profesional, sekaligus meningkatkan potensi kinerja serta keterlibatan mahasiswa di masa depan.

b. Bagi Karyawan

Melalui hasil penelitian ini, karyawan dapat memahami bagaimana keberadaan dukungan sosial dan keterlibatan individu berkontribusi dalam menjalankan tugas serta besaran pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Serta diharapkan dapat meningkatkan kesadaran antar karyawan mengenai pentingnya dukungan sosial sebagai sumber kekuatan dalam menjaga semangat dan motivasi selama menjalani masa kerja. Sehingga hal tersebut dapat memperkuat kolaborasi antar rekan kerja, serta mendorong tercapainya kinerja optimal dan keberhasilan karier secara berkelanjutan.

c. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini, perusahaan diharapkan memperoleh gambaran mengenai pengaruh dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Informasi yang dihasilkan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan hubungan sosial di lingkungan kerja serta keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas. Perusahaan juga dapat merancang berbagai program yang mendukung terbangunnya interaksi kerja yang positif antara karyawan dan atasan, seperti pelatihan kepemimpinan yang menekankan sikap empati, kegiatan *team building*, serta penyediaan ruang komunikasi yang terbuka di tempat kerja. Lingkungan kerja yang suportif diharapkan dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaannya secara lebih terlibat dan menampilkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan organisasi.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja secara umum bisa diartikan sebagai total hasil yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai hasil yang diperoleh, prestasi yang ditunjukkan, dan kapasitas dalam bekerja. Para ahli memiliki pandangan yang lebih rinci mengenai kinerja. Campbell & Wiernik (2015) menyatakan bahwa *job performance* bukan sekadar hasil akhir, melainkan perilaku yang berkontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan sebagai pencapaian individu yang dicapai setelah mengerahkan usaha dalam pekerjaannya, yang didukung oleh peran yang bermakna, keterlibatan yang aktif, dan hubungan baik dengan rekan kerja (Pradhan & Jena, 2017).

Teori kinerja karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006), mendefinisikan kinerja sebagai Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang diraih oleh individu maupun kelompok dalam organisasi, yang dilaksanakan berdasarkan otoritas dan tanggung jawab resmi demi mewujudkan tujuan bersama secara legal. Serta sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menuntaskan tugas tersebut mencerminkan tingkat kinerjanya. Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja individu atau kelompok yang diperoleh melalui usaha maksimal, dengan memanfaatkan keterampilan, pengalaman, dan waktu secara efektif untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, penelitian ini mengacu pada definisi dari Mathis & Jackson (2006) sebagai landasan utama, karena definisi tersebut menekankan unsur tanggung jawab, legalitas, dan pencapaian tujuan organisasi dalam menilai keberhasilan karyawan.

2. Aspek Kinerja

Aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja yang dikemukakan L.Mathis & Jackson (2006:378), sebagai berikut:

- a. Kuantitas, adalah jumlah yang di dapatkan dan bisa di definisikan dengan jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu tingkat mutu pekerjaan yang dihasilkan karyawan yang dilihat dari kemampuan memahami tugas serta kepatuhan terhadap prosedur atau kesesuaian pekerjaan dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- c. Ketepatan, yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan deadline yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu menunjukkan sejauh mana karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja sehingga setiap tugas dapat diselesaikan tepat waktu tanpa mengalami keterlambatan.
- d. Kehadiran, adalah tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, misalnya datang tepat waktu, mengikuti jadwal kerja, serta tidak meninggalkan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan untuk bekerja sama, adalah kemampuan karyawan dalam bekerja secara tim dengan berinteraksi, saling membantu, dan berkontribusi dalam penyelesaian tugas guna mencapai tujuan bersama.

3. Faktor- Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Carter, dkk (2005) (dalam Herawati, 2023:173) kinerja didorong oleh beberapa hal di antaranya:

- a. Harapan yang jelas dari masing-masing karyawan.
- b. Kompetensi dan kepercayaan diri karyawan untuk melakukan pekerjaannya.
- c. Lingkungan kerja yang bahagia dan aman (hubungan kerja yang berkualitas).

- d. Kepuasan kerja.
- e. Pengakuan dan penghargaan yang diberikan.

B. Keterlibatan Kerja

1. Definisi Keterlibatan Kerja

Menurut *Etymology Dictionary*, *Engagement* berasal dari kata *engage* yang berasal dari bahasa Prancis Kuno *engager*, yang bermakna mengikatkan diri atau berjanji untuk terlibat dalam suatu aktivitas. Kata tersebut merupakan gabungan dari *en-* yang berarti “ke dalam” dan *gage* yang berarti “janji” atau “jaminan”, sehingga secara harfiah mengandung makna keterikatan atau komitmen terhadap suatu kegiatan. Engagement berarti keterlibatan kerja yang merujuk pada suatu kondisi psikologis positif yang ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan keterpusatan perhatian terhadap pekerjaan.

Teori *work engagement* menurut Schaufeli & Bakker (2004) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang berkaitan dengan pekerjaan dan ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption. Secara lebih spesifik, Wilmar B. Schaufeli keterlibatan kerja sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan oleh semangat, dedikasi, dan penghayatan yang mendalam. Keterlibatan dalam pekerjaan terjadi ketika karyawan merasa cocok dengan pekerjaan mereka dan bersedia memberikan yang terbaik untuk perusahaan, serta memiliki komitmen yang tinggi. Menurut Bakker & Demerouti (2008), keterlibatan kerja menggambarkan bagaimana pekerja menjalani pekerjaan mereka dengan sepenuh hati, mencurahkan waktu dan tenaga (semangat), menjadikan pekerjaan sebagai tujuan yang ingin dicapai (dedikasi), serta merasakan pekerjaan sebagai sesuatu yang menyenangkan sehingga konsentrasi sepenuhnya terfokus pada pekerjaan (penyerapan).

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka keterlibatan kerja dalam penelitian ini mengacu pada pandangan Schaufeli & Bakker (2004) yang

membagi keterlibatan kerja menjadi tiga aspek utama, yaitu semangat, dedikasi, dan penyerapan.

2. Aspek Keterlibatan Kerja

Secara ringkas Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan mengenai 3 aspek yang terdapat dalam keterlibatan kerja, yaitu:

a. *Vigor* (semangat)

Semangat mencerminkan energi, ketahanan fisik dan mental, upaya keras dalam menghadapi tantangan. Semakin tinggi semangat seseorang, semakin besar keinginan untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaannya, serta ketahanan mental saat menghadapi kesulitan. Karyawan dengan semangat tinggi akan menunjukkan semangat yang besar dalam bekerja dan memberikan usaha terbaik dalam setiap tugas. Sebaliknya, karyawan dengan semangat rendah cenderung kurang bersemangat dan tidak memberikan usaha optimal dalam pekerjaan mereka.

b. *Dedication*

Dedikasi menggambarkan keadaan di mana karyawan merasa terlibat secara penuh dalam pekerjaannya, merasakan makna yang mendalam, memiliki perasaan antusias, dan rasa bangga terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi dedikasi, semakin terlihat antusiasme karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan dan kebanggaan terhadap hasil kerjanya. Ketika dihadapkan pada tugas yang sulit, karyawan merasa tertantang dan tidak terbebani. Sebaliknya, karyawan dengan dedikasi rendah akan menunjukkan kurangnya antusiasme dan kebanggaan terhadap pekerjaan mereka.

c. *Absorption* (penyerapan)

Penyerapan mengacu pada kemampuan karyawan untuk fokus dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Ketika penyerapan tinggi, karyawan akan terlibat secara total dan serius dalam pekerjaan mereka, merasa sulit melepaskan diri pada pekerjaannya bahkan di luar jam kerja. Sebaliknya, penyerapan rendah terlihat ketika karyawan

kesulitan untuk fokus pada pekerjaan dan merasa kurang mencintai pekerjaan mereka.

Menurut Hewitt (dalam Schaufeli, 2004) karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu:

- a. *Say*, secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.
- b. *Stay*, memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.
- c. *Strive*, memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi

3. **Faktor-faktor yang Memengaruhi Keterlibatan Kinerja**

Menurut A. B. Bakker dkk. (2004) terdapat dua faktor utama yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan, yaitu sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi.

a. Sumber daya pekerjaan

Sumber daya pekerjaan mencakup aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan yang berhubungan dengan tenaga dan aspek psikologis. *Job resources* berperan dalam mempengaruhi motivasi intrinsik dengan mendorong pertumbuhan dan pembelajaran, serta motivasi ekstrinsik yang terkait dengan pencapaian tujuan pekerjaan. Beberapa contoh *job resources* antara lain dukungan sosial, pemberian umpan balik, pelatihan, dan otonomi, yang dapat memicu motivasi kerja dan meningkatkan keterlibatan kerja.

b. Sumber daya pribadi

Sumber daya pribadi merujuk pada evaluasi diri yang positif dapat mempengaruhi penetapan tujuan, motivasi, kinerja, pekerjaan, dan kepuasan hidup. Menurut A. B. Bakker dkk. (2007) karyawan dengan tingkat *self-efficacy* tinggi merasa percaya diri dan mampu

memenuhi tuntutan pekerjaan dalam berbagai konteks, yang berkontribusi pada keterlibatan kerja. Kedua *job resources* tersebut berfungsi sebagai prediktor keterlibatan kerja dan memberikan dampak positif terhadap *engagement* karyawan, terutama ketika sumber daya pekerjaan tinggi. Keterlibatan kerja yang tinggi, pada gilirannya, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam pekerjaan mereka. Memberikan umpan balik kepada karyawan tentang keterlibatan mereka dan kinerja yang baik dapat mendorong mereka untuk melakukan *job crafting*, menciptakan lingkungan kerja yang positif yang menguntungkan bagi perusahaan.

C. Dukungan Sosial

1. Definisi Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan sebuah bentuk yang berupa bantuan, perhatian, dan kepedulian yang diterima individu dari orang-orang di sekitarnya. Menurut Sarafino & Smith (2014), dukungan sosial mengacu pada perasaan nyaman, dihargai, dan diperhatikan yang muncul dari hubungan dengan individu atau kelompok lain yang memberikan perhatian dan bantuan. Dukungan ini dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis seseorang karena menghadirkan rasa diterima serta aman secara emosional. Zimet *et al.*, (1988) memperkuat pandangan tersebut dengan menjelaskan bahwa dukungan sosial bersumber dari orang-orang terdekat seperti keluarga, teman, maupun individu yang memiliki peran penting dalam kehidupan seseorang. Kehadiran mereka menjadi faktor penting yang dapat membantu individu menghadapi tekanan atau tantangan hidup melalui rasa kebersamaan dan kepedulian.

Lebih lanjut, Sarafino menekankan bahwa dukungan sosial tidak hanya mencakup bantuan yang bersifat fisik, tetapi juga melibatkan pengakuan, empati, dan rasa peduli yang diberikan oleh lingkungan sosial. Dengan adanya pengakuan dan kepedulian ini, individu merasa dirinya bernilai dan tidak sendirian dalam menghadapi berbagai kesulitan. Pandangan ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Baron *et al.*

(2008), yang menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat berupa berbagai bentuk interaksi, baik verbal maupun nonverbal, seperti pemberian saran, informasi, serta bantuan nyata dari orang-orang yang memiliki kedekatan emosional dengan individu. Bentuk dukungan tersebut mampu memberikan manfaat emosional dan psikologis, karena individu yang merasa diperhatikan akan memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi serta kesiapan yang lebih baik dalam mengatasi tantangan.

Individu yang memperoleh dukungan dari lingkungan sekitarnya cenderung memiliki perasaan dicintai, dihargai, dan diterima, yang pada akhirnya meningkatkan ketahanan psikologis dan motivasi untuk beradaptasi dengan tantangan hidup. Dengan demikian, keberadaan dukungan sosial tidak hanya menjadi sumber kenyamanan emosional, tetapi juga faktor penting yang berkontribusi terhadap kesejahteraan dan kinerja individu. Oleh karena itu, kerangka berpikir dalam penelitian ini akan dibangun dengan merujuk pada teori dukungan sosial oleh Zimet (1988) dan Sarafino & Smith (2014) untuk memahami lebih lanjut mengenai pengaruh dukungan sosial pada karyawan.

2. Aspek Dukungan Sosial

Berdasarkan penelitian oleh Zimet (1988) dukungan sosial terdiri dari tiga aspek utama, yaitu dukungan keluarga, dukungan teman, dan dukungan dari orang yang memiliki peran penting dalam kehidupan individu.

a. Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga mencakup bantuan yang diberikan oleh anggota keluarga dalam bentuk dukungan emosional, seperti memberikan semangat dan perhatian, serta bantuan dalam pemecahan masalah, seperti membantu mengambil keputusan ketika individu menghadapi kesulitan, khususnya dalam pekerjaan (Zimet dkk., 1988).

b. Dukungan Teman

Dukungan teman merupakan salah satu bentuk dukungan sosial yang berasal dari hubungan pertemanan yang dimiliki oleh individu. Dukungan ini dapat berupa bantuan yang diberikan oleh teman melalui kebersamaan dalam berbagi suka dan duka, sehingga individu merasa tidak sendiri dalam menjalani berbagai situasi. Selain itu, dukungan teman juga mencakup bantuan dalam menghadapi masalah, seperti memberikan saran, mendengarkan keluhan, serta membantu individu menemukan solusi ketika mengalami kesulitan.

c. Dukungan dari Orang yang Istimewa (*Significant Other Support*)

Dukungan dari *significant others* dapat berasal dari individu yang memiliki kedekatan dan pengaruh penting terhadap karyawan, salah satunya adalah pacar, suami, atasan atau supervisor. Dukungan tersebut dapat berupa ketersediaan waktu dan bantuan, menciptakan rasa nyaman dalam bekerja, serta membuatnya merasa dihargai. Menurut Zimet dkk., (1998) dukungan sosial membuat individu merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung oleh lingkungan sosialnya. Ditambahkan oleh House (1981) yang menyatakan bahwa dukungan sosial di tempat kerja memiliki pengaruh penting terhadap kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pengaruh Dukungan Sosial dan Keterlibatan kerja terhadap Kinerja Karyawan

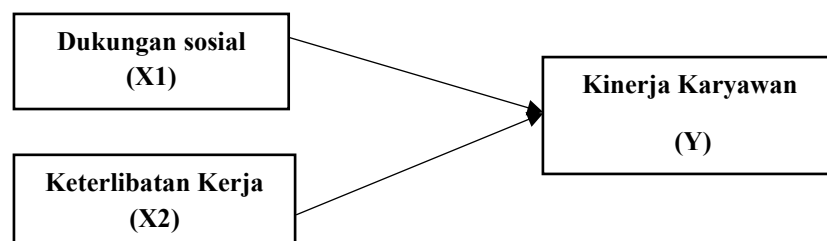
Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah dukungan sosial dan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja menggambarkan kondisi psikologis positif yang membuat karyawan merasa bersemangat, berdedikasi, dan terlibat secara penuh dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan energi yang besar dalam bekerja, memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya, serta mampu fokus secara mendalam dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Schaufeli & Bakker, 2004). Kondisi ini

memicu karyawan untuk lebih produktif dan bertanggung jawab, sehingga mampu memberikan andil optimal bagi keberhasilan organisasi.

Selain itu, faktor lain yakni dukungan sosial mencerminkan adanya perhatian, bantuan, serta dukungan emosional maupun instrumental yang diberikan oleh orang-orang di sekitar individu, seperti keluarga, teman, maupun *significant others* (orang istimewa). Karyawan yang mendapatkan dukungan sosial positif dari lingkungannya mereka akan merasa lebih dihargai, diperhatikan, serta memiliki rasa aman secara psikologis dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat membantu karyawan dalam mengurangi tekanan kerja serta meningkatkan motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Penelitian oleh Novelia dkk., (2025) menunjukkan bahwa kombinasi antara dukungan sosial dari lingkungan kerja dan keterlibatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara signifikan.

D. Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Pengaruh Dukungan Sosial dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Kerangka konseptual dalam penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dukungan sosial dan keterlibatan kerja. Dukungan sosial diartikan sebagai bentuk perhatian, bantuan, serta dukungan baik secara emosional maupun dalam bentuk tindakan nyata yang diterima karyawan dari rekan kerja, keluarga, maupun orang spesialnya di lingkungan kerja. Adanya dukungan tersebut membuat karyawan merasa lebih dihargai, nyaman, dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja.

Di sisi lain, keterlibatan kerja menunjukkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi biasanya akan lebih fokus, bersemangat, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini karena pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai kewajiban, tetapi juga menjadi bagian penting dari dirinya. Kondisi tersebut pada akhirnya akan berdampak pada hasil kerja yang lebih optimal.

Dengan demikian, dukungan sosial dan keterlibatan kerja memiliki peran penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kedua variabel ini tidak hanya berpengaruh secara sendiri-sendiri, tetapi juga saling melengkapi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima dan semakin kuat keterlibatan kerja yang dimiliki, maka kinerja karyawan juga cenderung akan semakin meningkat.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini disusun untuk menguji dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Aerofood Surabaya. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Mayor

Hipotesis mayor adalah hipotesis yang bersifat umum. Hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah dukungan sosial dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya.

2. Hipotesis Minor

Hipotesis minor adalah hipotesis yang bersifat khusus, bagian dari hipotesis mayor. Hipotesis minor dalam penelitian ini adalah:

- a. Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya.
- b. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16), metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, yaitu suatu pandangan yang menekankan bahwa fenomena dapat dikaji secara objektif melalui pengukuran yang jelas dan terstandar sehingga mampu menunjukkan hubungan maupun pengaruh antar variabel yang diteliti. Pengukuran yang dilakukan dalam metode kuantitatif memungkinkan peneliti memperoleh data yang bersifat numerik sehingga dapat dianalisis secara lebih sistematis. Data yang diperoleh tersebut dikumpulkan melalui penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai sarana utama pengumpulan data. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel sehingga mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari objek yang diteliti.

Data yang telah terkumpul melalui instrumen penelitian selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik secara sistematis untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian (Karimuddin, 2022:4). Pendekatan kuantitatif dipilih dalam studi ini karena untuk melihat pengaruh dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan secara lebih objektif dan terukur. Fokus utama analisis ini adalah memetakan sejauh mana kedua variabel independen tersebut berkontribusi terhadap hasil kerja karyawan.

B. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional study*, yaitu salah satu bentuk desain penelitian observasional yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara faktor risiko dengan efek atau variabel yang diteliti melalui pengumpulan data pada satu waktu tertentu (*point time approach*). Dalam desain ini, subjek penelitian dapat diamati secara bersamaan dan pengukuran

dilakukan terhadap karakteristik atau variabel yang dimiliki subjek pada saat penelitian berlangsung (Cvetkovic-Vega *et al.*, 2021). Desain ini tidak mengharuskan seluruh subjek penelitian diamati pada waktu yang persis sama. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam periode yang sama atau dalam satu tahap pengambilan data. Desain *cross-sectional* sering digunakan dalam survei yang berbasis populasi untuk menggambarkan kondisi atau karakteristik tertentu pada suatu kelompok. Selain itu, desain ini memungkinkan peneliti untuk memperkirakan rasio peluang (*odds ratio*) guna menganalisis hubungan antara paparan dan hasil yang diteliti (Setia, 2018).

C. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian merupakan segala bentuk yang ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki guna memperoleh pemahaman tentangnya, dan kemudian menyimpulkan hasilnya. Variabel yang dimanfaatkan dalam penelitian ini yakni variabel bebas (Independen), yaitu variabel yang menggambarkan dan mempengaruhi variabel lainnya, dan variabel terikat (Dependen), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel bebas. Penelitian ini, terdapat dua variabel independen, yaitu X1 dan X2.

1. Variabel Bebas (X) : Dukungan Sosial (X1) dan Keterlibatan Kerja (X2)
2. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan

D. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel digunakan untuk memberikan batasan yang jelas mengenai cara pengukuran variabel yang digunakan dalam suatu penelitian. Selain itu, definisi operasional sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen penelitian berupa pertanyaan atau pernyataan yang telah dirancang. Penjelasan mengenai definisi operasional dari ketiga variabel tersebut akan dijabarkan secara terpisah, sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan

tidak melanggar hukum, sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan tingkat kinerja dan untuk mengukur kinerja karyawan maka masalah pokok adalah menetapkan persyaratan kerja dan kriterianya. Aspek kinerja karyawan menurut L.Mathis, (2006) terdiri dari kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran, kemampuan untuk bekerja sama.

2. **Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan oleh semangat, dedikasi, dan penghayatan yang mendalam. Keterlibatan dalam pekerjaan terjadi ketika karyawan merasa cocok dengan pekerjaan mereka dan bersedia memberikan yang terbaik untuk perusahaan, serta memiliki komitmen yang tinggi. Aspek keterlibatan kerja dalam skala UWES yang dikembangkan oleh Schaufeli, dkk. (2012) terdiri dari *vigor, dedication, dan absorption*.

3. **Dukungan Sosial**

Zimet dkk. (dalam Sulistiani & Kristiana, 2022) mendefinisikan dukungan sosial sebagai bentuk bantuan bermakna dari orang lain yang dapat memberikan kenyamanan bagi seseorang. Dalam Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) yang dikembangkan oleh (Zimet *et al.*, 1988) terdapat tiga aspek utama yang menjadi sumber dukungan sosial, yaitu dukungan dari keluarga, teman, dan orang signifikan lainnya.

E. Subjek Penelitian

1. **Populasi**

Menurut Sugiyono (2020:127) Populasi adalah keseluruhan kelompok atau subjek yang diteliti dan diukur, sekaligus berfungsi sebagai batasan wilayah generalisasi dalam suatu penelitian. Tidak hanya terbatas pada jumlah orang, tetapi juga meliputi berbagai karakteristik yang dimilikinya. Populasi dapat merujuk kepada berbagai hal, termasuk dalam pemahaman tentang populasi dalam berbagai konteks baik pemerintah,

organisasi, ataupun individual atau identitas dalam suatu area tertentu. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak di PT. Aerofood ACS Surabaya yang berjumlah 156 orang. Jumlah ini diperoleh berdasarkan data yang diberikan oleh Divisi Human Capital PT. Aerofood ACS Surabaya.

2. Sampel

Sampel merupakan representasi atau sebagian kecil dari populasi yang dipilih untuk dijadikan objek serta sumber data dalam sebuah riset. Penarikan sampel ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data yang valid dan akurat mengenai karakteristik populasi secara umum (Sugiyono, 2020). Penentuan jumlah sampel dilakukan apabila jumlah subjek kurang dari 100, lebih baik memilih semua subjeknya. Namun jika jumlah subyek besar atau lebih dari 100 maka dapat memilih antara 1% atau 5%, 10% atau lebih.

Peneliti melakukan penentuan jumlah sampel yang akan digunakan sebagai data. Penentuan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada perhitungan metode Slovin. Sampel penelitian dengan metode Slovin dirumuskan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Kemudian, dilakukan penentuan batas toleransi kesalahan (*margin of error*) yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Populasi dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan data resmi dari bagian Human Capital (HC) PT Aerofood ACS Surabaya, yaitu sebanyak 156 karyawan yang

terdiri atas 59 karyawan tetap dan 97 karyawan kontrak. Populasi tersebut digunakan sebagai dasar dalam penentuan ukuran sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% (0,05) untuk memperoleh tingkat akurasi yang dapat mewakili populasi secara proporsional. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel sebanyak 112 responden yang kemudian dijadikan subjek penelitian.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Penentuan responden dalam penelitian dilakukan melalui teknik sampling, yang secara garis besar dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Probability sampling memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel, sedangkan *nonprobability sampling* tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini digunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *convenience sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kemudahan peneliti dalam menjangkau responden yang berada dalam lokasi penelitian dan bersedia memberikan data (W.Creswell, 2014). Pemilihan teknik ini dilakukan karena responden yang dijadikan sampel merupakan karyawan yang dapat diakses oleh peneliti serta memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

F. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan dengan variabel-variabel yang diteliti, penelitian ini menerapkan metode kuesioner sebagai teknik pengumpulan data utama. Instrumen ini bekerja dengan cara menyajikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden guna mendapatkan tanggapan mereka secara langsung (Sugiyono, 2020:200). Dalam proses pengumpulan data, peneliti terlebih dahulu mengajukan izin kepada pihak perusahaan untuk melaksanakan penelitian. Setelah memperoleh izin, peneliti melakukan koordinasi dengan pihak Human Capital (HC) terkait proses

penyebaran kuesioner kepada karyawan yang menjadi responden penelitian. Selanjutnya, peneliti menyerahkan kuesioner yang telah disusun kepada pihak HC untuk didistribusikan kepada karyawan yang telah ditentukan sebagai responden. Responden kemudian diminta untuk mengisi kuesioner sesuai dengan kondisi serta pengalaman kerja yang mereka rasakan. Setelah seluruh kuesioner diisi oleh responden, pihak HC mengumpulkan kembali kuesioner tersebut dan menyerahkannya kepada peneliti. Data yang telah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

G. Skala Pengukuran Psikologis

Pengumpulan data dalam studi ini mengandalkan pendekatan kuesioner psikologi. Metode ini diimplementasikan melalui perancangan sejumlah pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada responden untuk menggali informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Untuk mengevaluasi subjek penelitian, digunakan skala dukungan sosial, skala keterikatan kerja, dan skala kinerja karyawan. Proses pengukuran dalam penelitian ini menerapkan skala *Likert*. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kecenderungan sikap responden, baik berupa kesesuaian maupun ketidaksesuaian, terhadap poin-poin pernyataan yang berkaitan dengan fokus penelitian. Untuk memperoleh data tersebut, menggunakan skala *Likert* empat poin yang memberikan rentang jawaban dari sangat sesuai hingga sangat tidak sesuai sebagai batas ekstrem (D. Nurmala, 2024), dengan jawaban masing-masing sebagai berikut:

SS : Sangat sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Dengan menggunakan skala likert tiap-tiap instrument jawaban memiliki nilai (SS : 4), (S: 3), (TS: 2), dan (STS : 1).

H. Instrumen Penelitian

1. Skala Kinerja Karyawan

Skala ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana karyawan menunjukkan performa kerja yang optimal dalam kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban di lingkungan organisasi. Instrumen ini menggunakan skala *Likert*, yang memungkinkan responden untuk memberikan penilaian berdasarkan frekuensi atau tingkat kesetujuan terhadap pernyataan yang mencerminkan perilaku kerja mereka. Setiap butir pernyataan dalam skala ini disusun agar dapat merepresentasikan aspek-aspek kinerja karyawan secara konkret dan relevan dengan konteks organisasi modern. Pada penelitian ini, peneliti mengadaptasi alat ukur dari penelitian Mardhatilla (2022) yang terdiri dari total 20 pernyataan yang dibagi menjadi 14 pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan 6 pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*) untuk mengekspresikan ketidaksesuaian, dengan nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,837. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan memiliki keandalan yang sangat tinggi.

Tabel 3. 1 Blueprint Skala Kinerja Karyawan

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Kualitas	Pemahaman tugas	3,5,16	11	7
		Kepatuhan terhadap prosedur	1,19	7	
2.	Kuantitas	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan	15	-	1
3.	Ketepatan waktu	Ketepatan waktu penyelesaian tugas	12,17	2,4	4
4.	Kehadiran	Kepatuhan pada jam kerja	9,13,20	-	3
5.	Kemampuan bekerja sama	Kerja sama tim	6,8,10	14,18	5
Jumlah			14	6	20

2. Skala Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17) yang dikembangkan oleh Schaufeli dkk. (2002). Skala ini mencakup tiga aspek utama, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Peneliti menggunakan skala UWES-17 yang telah diadaptasi ke dalam budaya kerja Indonesia oleh Aryanti *et al.*, (2021) berdasarkan modifikasi dari Aulia (2016). Instrumen ini terdiri dari 17 butir pernyataan yang seluruhnya bersifat favorable. Diperoleh rentang nilai validitas sebesar 0,611 hingga 0,833 dan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,93. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan memiliki keandalan yang sangat tinggi untuk digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Tabel 3. 2 *Blueprint* Skala Keterlibatan kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem	Jumlah
1.	Semangat	Energi	1,4,8	6
		Ketahanan mental	15,16	
		Kemauan berusaha	12	
2.	Dedikasi	Antusias terhadap pekerjaan	5,13	6
		Rasa bangga	9,10	
		Makna kerja	2,7	
3.	Penyerapan (absorption)	Fokus dalam bekerja	3,6,17	5
		Sulit melepaskan diri	11,14	
Jumlah				17

3. Skala Dukungan Sosial

Pengukuran variabel dukungan sosial dalam penelitian ini menggunakan instrumen *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) dari Zimet dkk. (1988) yang mencakup tiga aspek yakni dukungan keluarga (*family*), teman (*friends*), dan orang terdekat (*significant others*). Peneliti menggunakan skala MSPSS memuat 12 item yang telah dialihbahasakan dan

divalidasi dalam konteks budaya Indonesia oleh (Sulistiani et al., 2022). Validitas instrument berada pada rentang 0,40 hingga 0,85, serta dinyatakan sangat reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,85. Indeks statistik tersebut menegaskan bahwa instrumen ini memenuhi standar kelayakan alat ukur yang valid dengan konsistensi internal keseluruhan yang sangat baik untuk diterapkan dalam penelitian.

Tabel 3. 3 *Blueprint* Skala Dukungan Sosial

No.	Aspek	Indikator	Aitem	Jumlah
1.	Keluarga	Bantuan dalam pemecahan masalah	3,11	4
		Bantuan secara emosional	4,8	
2.	Teman	Bantuan dalam menghadapi masalah	6,7,12	4
		Berbagi suka duka	9	
3. <i>Significant others</i>		Ketersediaan waktu	1,2	4
		Rasa nyaman	5	
		Rasa dihargai	10	
		Jumlah	12	12

I. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas Alat Ukur

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan realitas objek yang diteliti. Pengujian ini sangat penting untuk melihat kelayakan angket dalam mengumpulkan data penelitian. Adapun analisis untuk uji validitas ini diolah menggunakan program SPSS Versi 31 dan menerapkan teknik *Product Moment* untuk validitas (Suwartono, 2014). Uji Validitas digunakan untuk memastikan kevalidan butir-butir yang ada dalam kuesioner. Kelayakan data untuk diolah ke tahap berikutnya bergantung pada hasil uji validitas, jika instrumen yang valid akan langsung diproses, sedangkan instrumen yang tidak valid akan dieliminasi.

Jenis validitas yang diterapkan dalam studi ini adalah validitas isi. Lebih lanjut, mekanisme pengambilan keputusan dalam uji validitas ini didasarkan pada pemakaian taraf signifikansi 5% sebagai standar kriteria pengujian, sebagai berikut :

- a. Apabila nilai Sig (2-tailed) < 0.05 maka terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan dan dinyatakan valid.
- b. Apabila nilai Sig (2-tailed) > 0.05 maka tidak terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan dan dinyatakan tidak valid.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Skala Kinerja Karyawan

No Item	Nilai Validitas
Item-1	0,277
Item-2	0,616
Item-3	0,246
Item-4	0,531
Item-5	0,265
Item-6	0,610
Item-7	0,452
Item-8	0,646
Item-9	0,354
Item-10	0,810
Item-11	0,600
Item-12	0,470
Item-13	0,226
Item-14	0,573
Item-15	0,320
Item-16	0,375
Item-17	0,388
Item-18	0,559
Item-19	0,634
Item-20	0,215

Berdasarkan uji validitas instrumen kinerja karyawan, seluruh item terbukti valid. Hal ini menandakan bahwa setiap butir pernyataan pada

skala mampu menggambarkan konstruk kinerja dengan baik, serta memiliki konsistensi isi yang relevan dengan aspek-aspek yang diukur.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Keterlibatan Kerja

No Item	Nilai Validitas
Item-1	0,721
Item-2	0,801
Item-3	0,719
Item-4	0,776
Item-5	0,808
Item-6	0,675
Item-7	0,719
Item-8	0,715
Item-9	0,713
Item-10	0,785
Item-11	0,711
Item-12	0,748
Item-13	0,760
Item-14	0,717
Item-15	0,696
Item-16	0,793
Item-17	0,779

Melalui hasil analisis validitas instrumen UWES-17, didapatkan bahwa tidak ada item yang gugur dan semuanya layak digunakan untuk mengukur konstruk keterlibatan kerja. Data tabel 3.5 mengonfirmasi bahwa aspek konsistensi konten serta relevansi konseptual dari seluruh butir pernyataan telah mampu mengukur variabel keterlibatan kerja secara objektif dan memadai.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Dukungan Sosial

Item	<i>Person correlation</i>	Keterangan
Item-1	0.484	Valid
Item-2	0.409	Valid
Item-3	0.381	Valid
Item-4	0.467	Valid
Item-5	0.412	Valid
Item-6	0.381	Valid
Item-7	0.472	Valid
Item-8	0.431	Valid
Item-9	0.434	Valid
Item-10	0.403	Valid
Item-11	0.521	Valid
Item-12	0.569	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada skala Dukungan Sosial (*Sosial Support*) MSPSS terhadap 12 aitem menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh item pada skala Dukungan Sosial (*Sosial Support*) dapat dianggap mampu dan layak untuk mengukur variabel tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mencerminkan tingkat konsistensi instrumen ukur ketika digunakan untuk menghasilkan data yang stabil di bawah kondisi yang serupa. Apabila data yang diperoleh memperlihatkan fluktuasi yang tajam, instrumen tersebut dinilai tidak andal. Dalam mengevaluasi reliabilitas kuesioner, metode *Cronbach's Alpha* kerap diaplikasikan guna mengukur koefisien konsistensi internal dengan rentang nilai antara 0.00 hingga 1.00. Tolok ukur keandalan instrumen ditunjukkan oleh nilai koefisien yang mendekati angka 1.00, yang mengindikasikan stabilitas data yang kuat. Sebaliknya, nilai yang mendekati 0.00 mengisyaratkan bahwa instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang rendah.

Pengujian reliabilitas alat ukur dalam studi ini mengandalkan metode *Cronbach's Alpha*. Adapun pemrosesan data untuk menghitung koefisien reliabilitas tersebut diolah secara digital dengan memanfaatkan

program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Versi 31 *for Windows*. Hasil uji reliabilitas dari skala dukungan sosial, skala kinerja karyawan, skala keterlibatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 7 Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Alpha Chronbach</i>	Keterangan
Dukungan sosial	0.631	Reliebel
Keterlibatan kerja	0.828	Reliebel
Kinerja karyawan	0.812	Reliebel

Berikut hasil uji reliabilitas semua skala variabel dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik, yang berarti alat ukur yang digunakan dapat diandalkan untuk menggambarkan konstruk yang dimaksud.

J. Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis yang dipilih adalah *korelasi Pearson*, yang digunakan untuk menilai potensi pengaruh antara dua atau lebih variabel. Untuk analisis datanya, penelitian ini memanfaatkan program Microsoft Excel dan perangkat lunak SPSS versi 31.0 yang berjalan pada sistem operasi Windows.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam suatu populasi atau kelompok. Dalam penelitian ini, normalitas diuji menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov karena jumlah sampel yang dianalisis lebih dari 100 responden. Selain itu, pengujian juga dapat dilakukan melalui grafik, seperti QQ Plot atau PP Plot, di mana data dinyatakan terdistribusi normal apabila titik-titik sebaran berada mendekati garis diagonal (Rita Ambarwati & Sumartik, 2022:99). Adapun data dapat dinyatakan terdistribusi normal apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig. < 0,05 maka terdistribusi tidak normal
- b. Jika nilai Sig. $\geq$ 0,05 maka data terdistribusi normal

2. Uji Linearitas

Uji linearitas diterapkan untuk memastikan apakah model hubungan antara variabel independen dan dependen membentuk garis lurus (linear) yang signifikan. Berdasarkan kriteria statistik, jika nilai signifikansi pada baris *Linearity* berada di bawah 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang bersifat linear.

3. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen. Suatu model regresi dapat dinyatakan bebas dari multikolineritas dengan melihat nilai tolerance serta Variance Inflation Factor (VIF). Pengujian dilakukan melalui nilai VIF pada model regresi, di mana $VIF > 10$ menunjukkan adanya indikasi multikolineritas antar variabel bebas, sedangkan $VIF < 10$ menandakan tidak adanya masalah multikolineritas, dengan syarat nilai tolerance tetap lebih dari 0,01. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung gejala multikolineritas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam analisis regresi bertujuan untuk memastikan apakah varians residual dari model yang diajukan bersifat homogen (konstan) atau tidak. Keberadaan heteroskedastisitas perlu dihindari karena dapat mengakibatkan estimasi regresi menjadi bias dan kurang efisien. Salah satu metode yang dapat digunakan adalah uji Glejser, di mana model dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

5. Analisis Regresi

Menurut (Sugiyono, 2020) Analisis regresi linear berganda merupakan sebuah teknik statistik yang menguji pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Metode ini diterapkan guna memetakan arah pengaruh sekaligus mengukur besarnya kontribusi variabel-variabel bebas tersebut dalam menentukan nilai

variabel terikat. Maka dari itu digunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien regresi

X1 = Dukungan sosial

X2 = Keterlibatan kerja

e = Standar error

Berikut merupakan rangkaian analisis dalam regresi yang mencakup uji T untuk melihat pengaruh secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

a. Uji T

Uji t pada dasarnya adalah suatu pengujian terhadap koefisien regresi secara pribadi dengan tujuan untuk menentukan signifikansi dari tiap variabel bebas terhadap variabel terikat (Rita Ambarwati & Sumartik, 2022:106). Terdapat dua cara pengujian hipotesis dengan memakai uji t yakni berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel, dan berdasarkan nilai signifikansi dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, dengan demikian tidak ada pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan demikian terdapat pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen
- 3) Jika $\text{Sig. (p-value)} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 4) Jika $\text{Sig. (p-value)} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Pada penelitian ini, pengujian dilakukan untuk melihat apakah budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji F didasarkan pada nilai signifikansi (probability F), yaitu:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar variasi pada suatu variabel dapat dijelaskan oleh satu atau lebih variabel lainnya. Dalam analisis statistik, nilai ini digunakan untuk menggambarkan besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Jonathan Sarwono, 2012:26). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada output SPSS melalui tabel *Model Summary*, yaitu pada bagian *R Square*. Semakin mendekati nilai 1, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, bahkan dapat dikatakan seluruh variasi variabel dependen dijelaskan oleh model.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Setting Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di PT Aerofood ACS Surabaya, sebuah penyedia jasa boga (*catering services*) profesional yang melayani berbagai segmen pasar, mulai dari maskapai penerbangan, korporasi, rumah sakit, hingga sektor retail. Sebagai salah satu unit bisnis terkemuka di Indonesia, perusahaan yang berlokasi di Sidoarjo, Jawa Timur ini dikenal luas berkat reputasinya dalam menjaga standar keamanan pangan, kualitas produk, serta efisiensi operasional yang sangat tinggi. PT.Aerofood ACS Surabaya memiliki fasilitas produksi yang besar dan sistem manajemen mutu yang ketat guna mendukung proses penyediaan makanan dan minuman dalam skala besar. Dengan keberadaan berbagai fasilitas penunjang dan standar internasional, perusahaan ini berperan penting dalam industri jasa boga di Indonesia. Lokasi penelitian yang dipilih merepresentasikan aktivitas operasional yang kompleks, keterlibatan kerja yang tinggi, serta budaya organisasi yang dinamis.

Struktur organisasi PT.Aerofood ACS Surabaya terdiri dari berbagai divisi yang memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing dalam mendukung kegiatan produksi dan operasional. Divisi-divisi tersebut antara lain Human Capital (HC), Quality Control (QC), Purchasing, Marketing, Accounting, Store, dsb. Setiap divisi berperan penting dalam rantai produksi jasa boga, mulai dari perencanaan pengadaan bahan, proses pengolahan, hingga distribusi makanan. Koordinasi antar divisi dilakukan secara sistematis dan terstruktur agar target produksi dan standar mutu dapat tercapai secara optimal.

Penelitian ini melibatkan karyawan tetap dan kontrak yang bekerja di berbagai divisi. Pemilihan subjek dilakukan secara menyeluruh untuk mendapatkan gambaran utuh mengenai dukungan sosial, keterlibatan

kerja, dan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang sesungguhnya. Karyawan dari berbagai latar belakang pekerjaan ini memberikan perspektif yang beragam mengenai dinamika kerja di dalam perusahaan. Pendekatan ini untuk mengukur secara mendalam bagaimana pengaruh variabel dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan cakupan yang luas, hasil penelitian ini diharapkan mampu merepresentasikan dinamika yang terjadi di seluruh ekosistem operasional PT Aerofood ACS Surabaya. Melalui perspektif yang komprehensif ini, arah dan besaran pengaruh antar variabel dapat dijelaskan secara lebih padu.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu dan Tempat

Proses penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Maret. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 10-30 Maret 2026 di PT.Aerofood ACS Surabaya.

2. Jumlah Subjek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Aerofood ACS Surabaya yang berstatus sebagai karyawan tetap maupun karyawan kontrak, dengan jumlah sampel sebanyak 112 karyawan. Penelitian ini menetapkan masa kerja minimal 1 tahun sebagai salah satu kriteria responden karena karyawan dengan masa kerja tersebut diasumsikan telah melewati masa orientasi dan adaptasi kerja, sehingga memiliki pengalaman yang memadai untuk memberikan penilaian mengenai dukungan sosial, keterlibatan kerja, dan kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa masa kerja memengaruhi pemahaman individu terhadap organisasi, termasuk budaya kerja, hubungan interpersonal, dan perilaku kerja. Adapun kriteria subjek penelitian adalah sebagai berikut.

- a. Karyawan PT Aerofood ACS Surabaya.
- b. Berstatus sebagai karyawan tetap atau karyawan kontrak.
- c. Memiliki masa kerja minimal 1 tahun.
- d. Berjenis kelamin laki-laki maupun Perempuan.

C. Hasil Penelitian

1. Gambaran Subjek Penelitian

Tabel 4. 1 Data Demografis Subjek Penelitian

No.	Kategori	Sub Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	70	62,5%
		Perempuan	42	37,5%
2.	Usia	18–40 tahun	96	85,7%
		41–60 tahun	16	14,3%
3.	Divisi/Departement	Accounting	10	8,9%
		Commercial Service	6	5,4%
		Delivery Service	12	10,7%
		Human Capital	3	2,3%
		Marketing	8	7,1%
		Operation	9	8%
		Planning Store	7	6,3%
		Production	32	28,6%
		Purchasing	8	7,1%
		QHSE	7	6,3%
4.	Status Karyawan	Engineering	10	8,9%
		Karyawan Kontrak	67	59,8%
		Karyawan Tetap	45	40,2%
5.	Masa Kerja	< 5 tahun	54	48,2%
		≥ 5 tahun	58	51,8%

Penelitian ini melibatkan 112 responden yang terdiri dari karyawan tetap dan kontrak di PT. Aerofood ACS Surabaya. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 70 orang (62,5%), sedangkan responden perempuan berjumlah 42 orang (37,5%). Berdasarkan klasifikasi usia menurut Hurlock (2010), sebagian besar responden berada pada kategori dewasa awal (18–40 tahun) sebanyak 96 orang (85,7%), sedangkan kategori dewasa madya (41–60 tahun) sebanyak 16 orang (14,3%). Berdasarkan masa kerja yang mengacu pada Robbins & Judge

(2017), responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 54 orang (48,2%), sedangkan responden dengan masa kerja 5 tahun atau lebih berjumlah 58 orang (51,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang memadai sehingga mampu memberikan gambaran mengenai kondisi kerja di perusahaan.

Berdasarkan pembagian divisi, responden paling banyak berasal dari divisi Production sebanyak 32 orang (28,6%). Selanjutnya diikuti oleh divisi Delivery Service sebanyak 12 orang (10,7%). Divisi Accounting dan Engineering masing-masing terdiri dari 10 orang (8,9%), sedangkan divisi Operation sebanyak 9 orang (8%). Divisi Marketing dan Purchasing masing-masing berjumlah 8 orang (7,1%), diikuti divisi QHSE dan Planning Store masing-masing 7 orang (6,3%). Divisi Commercial Service terdiri dari 6 orang (5,4%), dan jumlah paling sedikit berasal dari divisi Human Capital sebanyak 3 orang (2,3%).

Berdasarkan status kepegawaianya, 45 responden (40,2%) merupakan karyawan tetap, dan 67 responden (59,8%) adalah karyawan kontrak. Secara keseluruhan, variasi responden yang berasal dari berbagai divisi dan status kepegawaian mencerminkan keberagaman data, sehingga dapat menggambarkan kondisi kerja perusahaan secara lebih luas.

2. Analisis Deskriptif

Peneliti menerapkan analisis deskriptif untuk mengidentifikasi karakteristik data dengan cara menghitung nilai rata-rata, standar deviasi, serta nilai minimum dan maksimum tiap variabel. Berdasarkan hasil perhitungan data akan dikelompokkan menjadi tiga kategori utama yakni rendah, sedang, dan tinggi (Suwartono, 2014). Adapun kriteria yang digunakan dalam kategorisasi ini merujuk pada rumus berikut ini:

Rendah : $X < (M - 1SD)$

Sedang : $(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$

Tinggi : $X \geq (M + 1SD)$

Keterangan:

X : Skor responden

M : Mean (Rata-rata)

SD : Standar Deviasi

Tabel 4. 2 Hasil Uji Deskriptif

Variabel	N	Mean	Median	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Dukungan Sosial	112	43.43	43.07	3.281	34	51
Keterlibatan Kerja	112	54.72	56.68	10.920	22	68
Kinerja Karyawan	112	65.80	64.89	5.792	55	78

Hasil Descriptive Statistics menunjukkan gambaran umum dari tiga variabel penelitian, yaitu Dukungan Sosial, Keterlibatan Kerja, dan Kinerja Karyawan, dengan jumlah sampel (N) sebanyak 112 responden. Dukungan Sosial (X1) memiliki nilai minimum 34, maksimum 51, rata-rata (Mean) 43.43 berada pada kategori sedang, dan standar deviasi 3.28 yang menunjukkan bahwa variasi data relatif kecil. Keterlibatan Kerja (X2) memiliki nilai minimum 22, maksimum 68, rata-rata 54.72 dalam kategori sedang, dan standar deviasi 10.92 yang menggambarkan variasi data relatif cukup besar. Kemudian Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum 55, maksimum 78, rata-rata 65.80 berada pada kategori sedang, dan standar deviasi 5.79 yang menunjukkan bahwa variasi data relatif kecil. Secara keseluruhan, hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian berada pada kategori sedang, serta variasi data pada variabel dukungan sosial dan kinerja karyawan cenderung homogen, sedangkan keterlibatan kerja menunjukkan variasi yang lebih beragam sehingga masih terdapat peluang untuk peningkatan pada masing-masing variabel.

Tabel 4. 3 Kategorisasi Data Dukungan Sosial

Tingkat	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 40$	3	3%
Sedang	$40 \leq X < 46$	82	73%
Tinggi	$X \geq 46$	27	24%
TOTAL		112	100%

Pada tabel kategorisasi 4.3, menunjukkan bahwa dari 112 responden pada PT. Aerofood ACS, terdapat 3 karyawan yang memiliki dukungan sosial yang rendah, 82 karyawan yang memiliki dukungan sosial yang sedang, dan 27 karyawan yang memiliki dukungan sosial yang tinggi.

Tabel 4. 4 Kategorisasi Data Keterlibatan Kerja

Tingkat	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 43$	14	13%
Sedang	$43 \leq X < 65$	86	79%
Tinggi	$X \geq 65$	9	8%
TOTAL		112	100%

Pada tabel kategorisasi 4.4, menunjukkan bahwa dari 112 responden pada PT. Aerofood ACS, terdapat 14 karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah, 86 karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang sedang, dan 9 karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi.

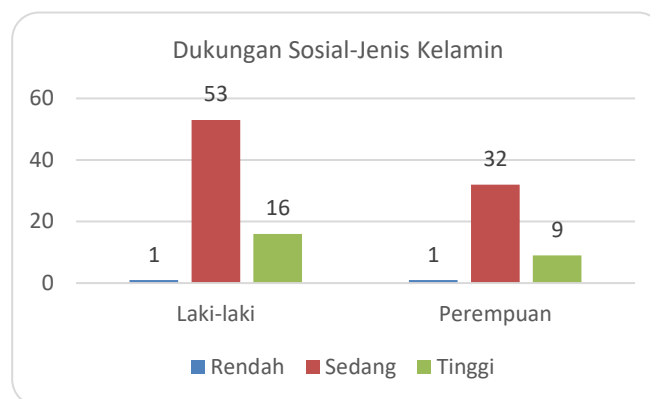
Tabel 4. 5 Kategorisasi Data Kinerja Karyawan

Tingkat	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 59$	10	9%
Sedang	$59 \leq X < 72$	82	73%
Tinggi	$X \geq 72$	20	18%
TOTAL		112	100%

Pada tabel kategorisasi 4.5, menunjukkan bahwa dari 112 responden pada PT. Aerofood ACS, terdapat 10 karyawan yang memiliki kinerja yang rendah, 82 karyawan yang memiliki kinerja yang sedang, dan 20 karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

a. Deskriptif Dukungan Sosial Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 4.1 Diagram Dukungan Sosial Berdasarkan Jenis Kelamin

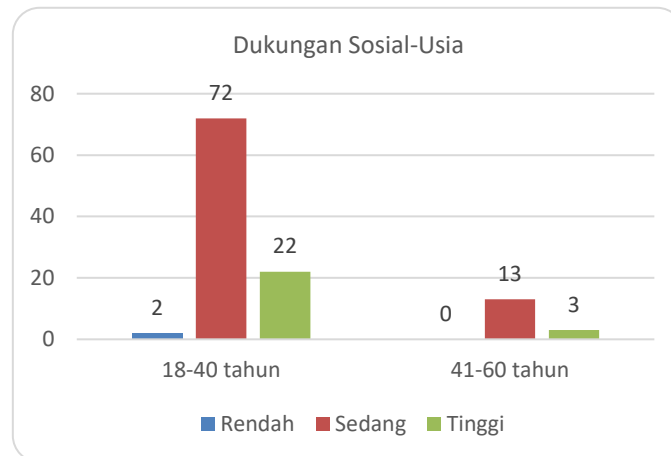


Berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa mayoritas responden, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki tingkat dukungan sosial pada kategori sedang. Pada kelompok responden laki-laki, sebanyak 53 orang (75,7%) berada pada kategori sedang, 16 orang (22,9%) berada pada kategori tinggi, dan 1 orang (1,4%) berada pada kategori rendah. Sementara itu, pada kelompok responden perempuan, sebanyak 32 orang (76,2%) berada pada kategori sedang, 9 orang (21,4%) berada pada kategori tinggi, dan 1 orang (2,4%) berada pada kategori rendah. Persentase kategori sedang pada kedua kelompok menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya dukungan sosial yang cukup baik dari lingkungan di sekitarnya. Selain itu, proporsi responden yang berada pada kategori tinggi juga relatif hampir sama antara laki-laki dan perempuan, sedangkan jumlah responden yang berada pada kategori rendah sangat sedikit. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi terhadap dukungan sosial cenderung tidak berbeda berdasarkan jenis

kelamin, sehingga baik responden laki-laki maupun perempuan sama-sama merasakan dukungan sosial pada tingkat sedang.

b. Deskriptif Dukungan Sosial Berdasarkan Usia

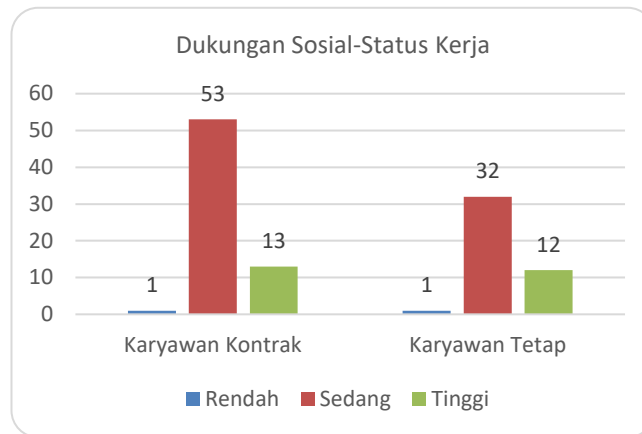
Gambar 4.2 Diagram Dukungan Sosial Berdasarkan Usia



Berdasarkan kelompok usia, diketahui bahwa mayoritas responden pada kedua kelompok usia memiliki tingkat dukungan sosial yang berada pada kategori sedang. Pada kelompok responden yang berusia 18–40 tahun, sebanyak 72 orang (75,0%) berada pada kategori sedang, 22 orang (22,9%) berada pada kategori tinggi, dan hanya 2 orang (2,1%) berada pada kategori rendah. Sementara itu, pada kelompok responden yang berusia 41–60 tahun, sebanyak 13 orang (81,3%) berada pada kategori sedang dan 3 orang (18,7%) berada pada kategori tinggi, sedangkan tidak terdapat responden yang termasuk dalam kategori rendah. Meskipun kelompok usia 41–60 tahun memiliki proporsi kategori sedang yang sedikit lebih tinggi dibandingkan kelompok usia 18–40 tahun, secara umum distribusi kategori pada kedua kelompok menunjukkan kecenderungan yang sama, yaitu didominasi oleh kategori sedang. Sehingga dapat menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan telah memperoleh dukungan sosial yang memadai dari lingkungan sekitar, baik yang berasal dari keluarga, rekan kerja, atasan, ataupun *significant other*.

c. Deskriptif Dukungan Sosial Berdasarkan Status Kerja

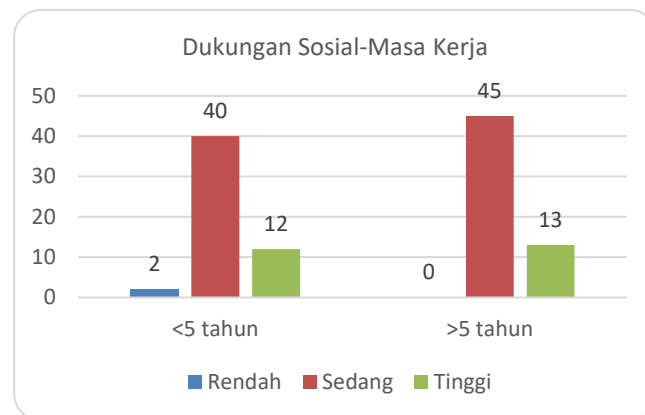
Gambar 4.3 Diagram Dukungan Sosial Berdasarkan Status Kerja



Berdasarkan Gambar 4.3 diketahui bahwa sebagian besar responden baik yang berstatus sebagai karyawan kontrak maupun karyawan tetap memiliki tingkat dukungan sosial pada kategori sedang. Dari 67 karyawan kontrak, sebanyak 53 orang (79,1%) berada pada kategori sedang, 13 orang (19,4%) berada pada kategori tinggi, dan hanya 1 orang (1,5%) berada pada kategori rendah. Sementara itu, dari 45 karyawan tetap, sebanyak 32 orang (71,1%) berada pada kategori sedang, 12 orang (26,7%) berada pada kategori tinggi, dan 1 orang (2,2%) berada pada kategori rendah. Meskipun terdapat responden yang berada pada kategori tinggi, proporsinya masih lebih kecil dibandingkan kategori sedang, sedangkan responden yang berada pada kategori rendah hanya berjumlah sedikit pada kedua kelompok. Dengan demikian, berdasarkan status kerja, baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap sama-sama mempersepsikan dukungan sosial yang mereka terima berada pada kategori sedang, sehingga tidak tampak adanya perbedaan deskriptif yang mencolok di antara kedua kelompok tersebut.

d. Deskriptif Dukungan Sosial Berdasarkan Masa Kerja

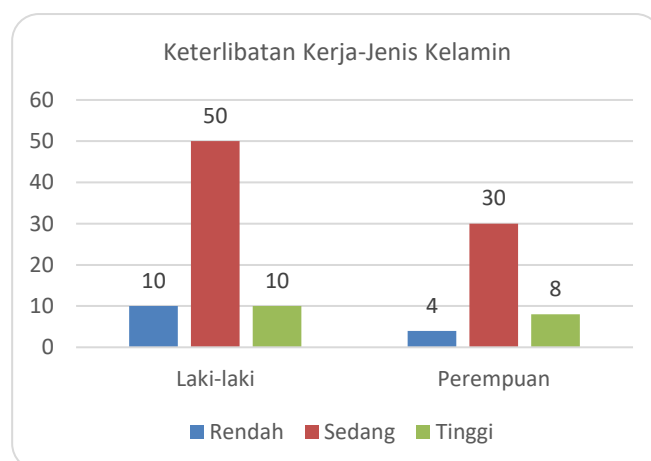
Gambar 4.4 Diagram Dukungan Sosial Berdasarkan Masa Kerja



Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja kurang dari lima tahun didominasi kategori sedang sebanyak 40 orang (74,1%), diikuti kategori tinggi sebanyak 12 orang (22,2%), dan kategori rendah sebanyak 2 orang (3,7%). Sementara itu, responden dengan masa kerja lima tahun atau lebih didominasi kategori sedang sebanyak 45 orang (77,6%), diikuti kategori tinggi sebanyak 13 orang (22,4%), sedangkan tidak terdapat responden pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden, baik yang memiliki masa kerja kurang maupun lebih dari lima tahun, memiliki tingkat dukungan sosial pada kategori sedang.

e. Deskriptif Keterlibatan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

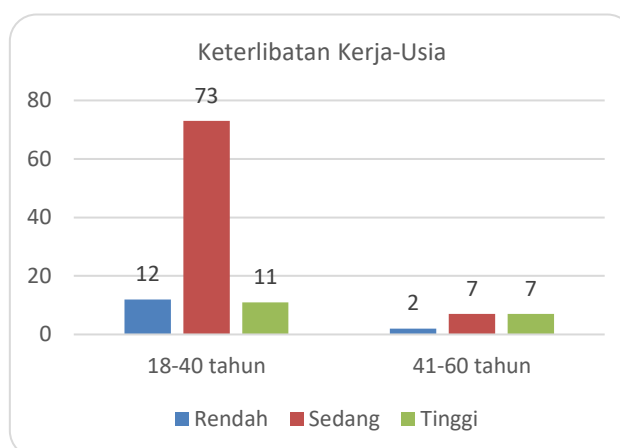
Gambar 4.5 Diagram Keterlibatan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa mayoritas responden, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki tingkat keterlibatan kerja pada kategori sedang. Pada kelompok responden laki-laki, sebanyak 50 orang (71,4%) berada pada kategori sedang, sedangkan masing-masing 10 orang (14,3%) berada pada kategori rendah dan kategori tinggi. Sementara itu, pada kelompok responden perempuan, sebanyak 30 orang (71,4%) berada pada kategori sedang, 8 orang (19,1%) berada pada kategori tinggi, dan 4 orang (9,5%) berada pada kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kategori sedang merupakan kategori yang paling dominan pada kedua kelompok jenis kelamin. Meskipun demikian, responden perempuan memiliki proporsi kategori tinggi yang sedikit lebih besar dibandingkan responden laki-laki, sedangkan proporsi kategori rendah lebih banyak ditemukan pada responden laki-laki. Namun, secara keseluruhan distribusi kategori pada kedua kelompok tetap didominasi oleh kategori sedang. Dengan demikian, berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang cukup baik, yang tercermin dari semangat, dedikasi, dan keterlibatan mereka dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

f. Deskriptif Keterlibatan Kerja Berdasarkan Usia

Gambar 4.6 Diagram Keterlibatan Kerja Berdasarkan Usia

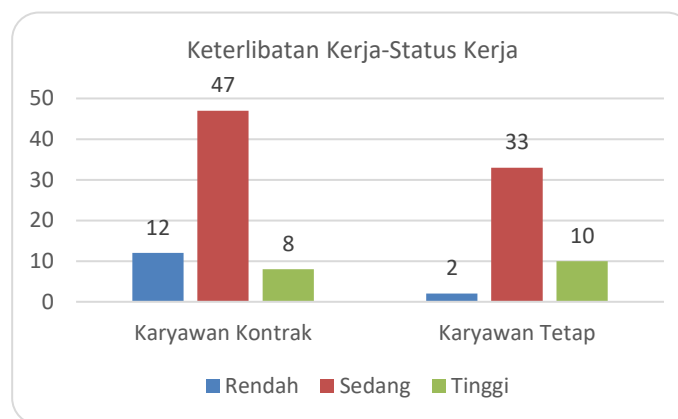


Berdasarkan usia, responden yang berusia 18–40 tahun didominasi kategori sedang sebanyak 73 orang (76,0%), diikuti kategori rendah

sebanyak 12 orang (12,5%), dan kategori tinggi sebanyak 11 orang (11,5%). Pada kelompok usia 41–60 tahun, masing-masing 7 orang (43,8%) berada pada kategori sedang dan tinggi, sedangkan 2 orang (12,5%) berada pada kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kelompok usia 18–40 tahun lebih banyak memiliki tingkat keterlibatan kerja pada kategori sedang, sedangkan pada kelompok usia 41–60 tahun proporsi kategori sedang dan tinggi relatif seimbang.

g. Deskriptif Keterlibatan Kerja Berdasarkan Status Kerja

Gambar 4.7 Diagram Keterlibatan Kerja Berdasarkan Status Kerja

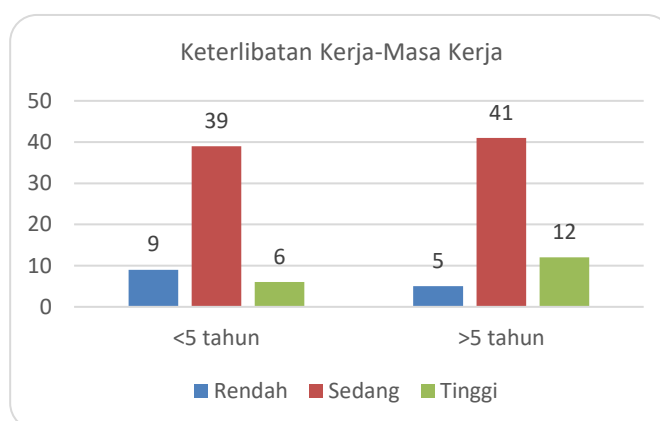


Temuan empiris ini mengindikasikan bahwa tingkat keterlibatan kerja responden cenderung berada pada tingkat yang moderat (sedang), baik pada kelompok karyawan kontrak maupun karyawan tetap. Dominasi kategori sedang di kedua kelompok ini (70,1% pada karyawan kontrak dan 73,3% pada karyawan tetap) menunjukkan bahwa perbedaan status kepegawaian tidak secara radikal mengubah bagaimana karyawan mengidentifikasi diri mereka secara psikologis dengan pekerjaannya. Meskipun kedua kelompok sama-sama didominasi oleh kategori sedang, terdapat dinamika menarik jika memperhatikan kutub kategori "rendah" dan "tinggi". Pada kelompok karyawan tetap, persentase keterlibatan kerja kategori tinggi jauh lebih besar (22,2%) dibandingkan karyawan kontrak (11,9%), dan angka kategori rendahnya sangat kecil (4,4%). Hal ini secara teoretis dapat dipahami karena status karyawan tetap memberikan *job*

security (keamanan kerja) yang lebih terjamin, sehingga mendorong sebagian karyawan untuk berkontribusi lebih optimal dan merasa menjadi bagian integral dari perusahaan. Sebaliknya, pada karyawan kontrak, angka kategori rendah yang menyentuh 17,9% bisa dipicu oleh ketidakpastian masa depan kerja (*employment insecurity*), yang membatasi keterikatan emosional mereka terhadap organisasi. Namun secara keseluruhan, karena mayoritas kedua kelompok tetap berada di kategori sedang, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor lain di luar status kerja seperti lingkungan kerja harian, beban kerja, maupun hubungan interpersonal mungkin memiliki pengaruh yang lebih merata dalam membentuk keterlibatan kerja responden di instansi/perusahaan ini.

h. Deskriptif Keterlibatan Kerja Berdasarkan Masa Kerja

Gambar 4.8 Diagram Keterlibatan Kerja Berdasarkan Masa Kerja

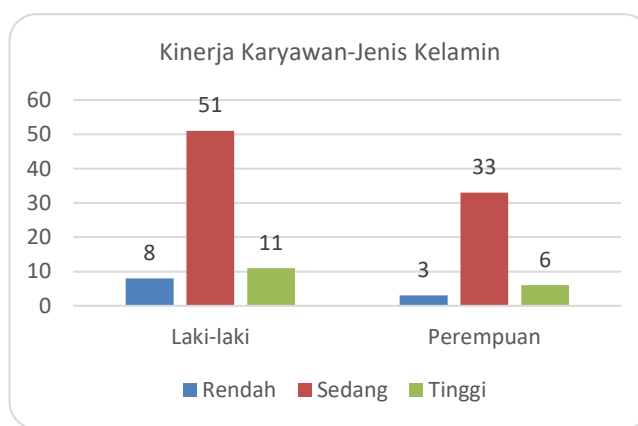


Temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja responden pada kedua kelompok masa kerja cenderung berada pada tingkat moderat (sedang). Dominasi persentase yang hampir sama (72,2% dan 70,7%) mengindikasikan bahwa lamanya waktu bekerja tidak secara otomatis mengubah keterikatan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya secara drastis. Karyawan dengan masa kerja >5 tahun memiliki persentase kategori tinggi yang lebih besar (20,7%) dan kategori rendah yang lebih kecil (8,6%) dibandingkan karyawan baru. Secara teoretis, hal ini dikarenakan karyawan senior umumnya memiliki adaptasi tugas yang matang dan rasa kepemilikan

(*sense of belonging*) yang lebih kuat terhadap organisasi. Namun secara keseluruhan, karena mayoritas terpusat di kategori sedang, keterlibatan kerja responden tampaknya lebih dominan dipengaruhi oleh faktor situasional lain yang dirasakan merata, seperti iklim organisasi atau motivasi internal.

i. Deskriptif Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

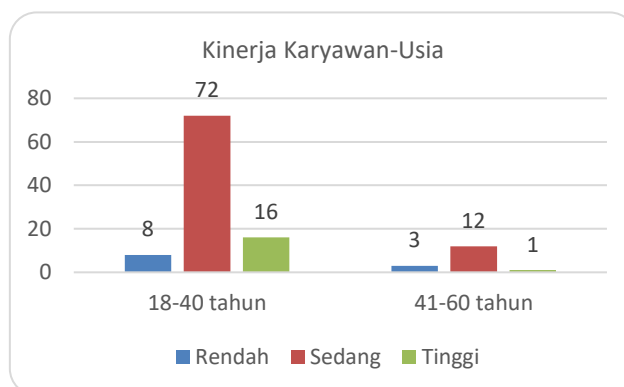
Gambar 4.9 Diagram Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin



Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden, baik laki-laki (72,9%) maupun perempuan (78,6%), memiliki tingkat kinerja dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa karakteristik jenis kelamin bukan merupakan faktor pembeda (*differentiating factor*) yang determinan terhadap capaian kinerja karyawan. Konsistensi pola distribusi pada kategori rendah dan tinggi yang cenderung homogen membuktikan bahwa standarisasi operasional dan deskripsi tugas yang diterapkan organisasi berlaku secara universal dan imparial. Dengan demikian, fluktuasi kinerja responden lebih condong dipengaruhi oleh aspek nondemografis seperti kompetensi individu, tingkat motivasi, serta iklim organisasi yang dirasakan secara merata.

j. Deskriptif Kinerja Karyawan Berdasarkan Usia

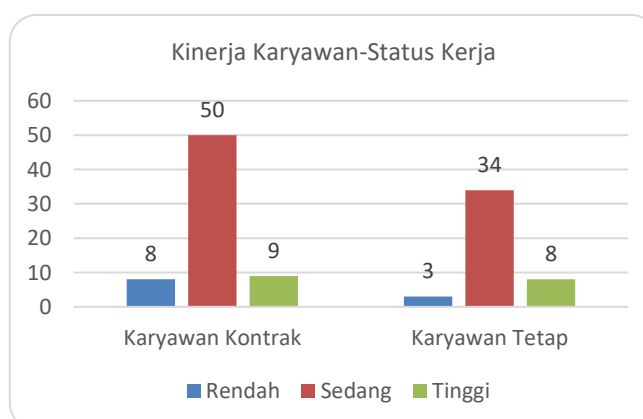
Gambar 4.10 Diagram Kinerja Karyawan Berdasarkan Usia



Berdasarkan kelompok usia, responden yang berusia 18–40 tahun didominasi kategori sedang sebanyak 72 orang (75,0%), diikuti kategori tinggi sebanyak 16 orang (16,7%), dan kategori rendah sebanyak 8 orang (8,3%). Pada kelompok usia 41–60 tahun, sebanyak 12 orang (75,0%) berada pada kategori sedang, 3 orang (18,8%) berada pada kategori rendah, dan 1 orang (6,2%) berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada kedua kelompok usia memiliki tingkat kinerja pada kategori sedang.

k. Deskriptif Kinerja Karyawan Berdasarkan Status Kerja

Gambar 4.11 Diagram Kinerja Karyawan Berdasarkan Status Kerja

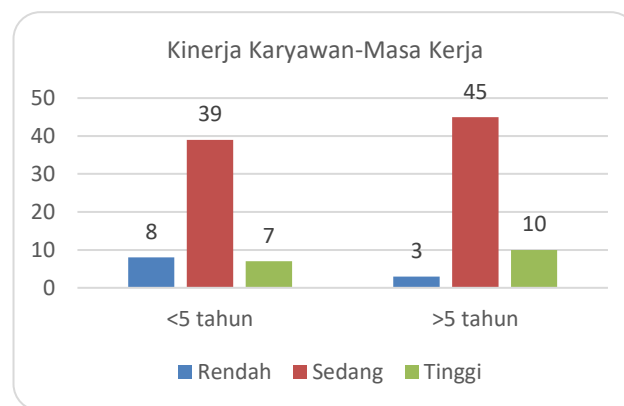


Berdasarkan komparasi data pada Gambar 4.11, tampak bahwa mayoritas mutlak dari kedua kelompok menempati kategori sedang, dengan

persentase yang sangat berdekatan yaitu 74,6% (50 orang) pada kelompok kontrak dan 75,6% (34 orang) pada kelompok tetap. Sementara itu, pada kategori tinggi, kelompok karyawan tetap mencatatkan persentase sedikit lebih unggul (17,8%) dibandingkan karyawan kontrak (13,4%). Sebaliknya, pada kategori rendah, kelompok karyawan kontrak memiliki proporsi yang lebih besar (11,9%) daripada karyawan tetap (6,7%). Secara umum, kesamaan pola distribusi yang berpusat pada nilai moderat (sedang) ini membuktikan bahwa manajemen organisasi berhasil mengintegrasikan deskripsi tugas dan sistem pengawasan secara imparial (tanpa memihak). Akibatnya, fluktuasi kinerja dalam penelitian ini tidak bersifat eksklusif pada status kerja tertentu, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor internal seperti efikasi diri (*self-efficacy*), motivasi berprestasi, ataupun faktor eksternal berupa gaya kepemimpinan.

1. Deskriptif Kinerja Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

Gambar 4.12 Diagram Kinerja Karyawan Berdasarkan Masa Kerja



Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja dan karakteristik masa kerja, ditemukan fenomena menarik di mana mayoritas responden berada pada tingkat kinerja yang homogen, yakni kategori sedang. Keterpusatan data pada nilai moderat ini sebesar 72,2% untuk karyawan dengan masa kerja < 5 tahun dan 77,6% untuk karyawan dengan masa kerja > 5 tahun menunjukkan bahwa lamanya masa mengabdikan di perusahaan tidak menjadi jaminan tunggal bagi seorang karyawan untuk memiliki kinerja yang jauh lebih giat dibandingkan rekan kerja yang baru.

Pada kelompok responden senior (≥ 5 tahun), terjadi reduksi atau penurunan yang cukup tajam pada kategori kinerja rendah menjadi hanya 5,2% (berbanding 14,8% pada karyawan baru). Pola ini diikuti dengan penguatan pada kategori kinerja tinggi yang mencapai 17,2%. Secara teoretis, pergeseran tren pada skala ekstrem ini merepresentasikan adanya *learning curve* (kurva pembelajaran) dan akumulasi pengalaman (*experiential knowledge*). Karyawan yang telah bekerja selama lima tahun atau lebih umumnya telah melewati fase inkubasi operasional, memiliki penguasaan medan tugas yang matang, serta efikasi diri yang lebih tinggi dalam mengatasi kendala kerja. Sebaliknya, karyawan dengan masa kerja di bawah lima tahun masih berada dalam fase adaptasi kultural dan struktural, sehingga risiko untuk berada di kategori kinerja rendah cenderung lebih terbuka.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal sebagai syarat analisis parametrik. Pengujian dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan IBM SPSS 31, di mana data dinyatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Berikut adalah hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
Dukungan Sosial	.337	Normal
Keterlibatan Kerja	.200	Normal
Kinerja Karyawan	.200	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai signifikansi (*Monte Carlo. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200 pada variabel kinerja dan keterlibatan, sedangkan pada variabel dukungan memperoleh nilai sebesar 0,337 yang dimana lebih besar dari 0,05. Sehingga secara keseluruhan menunjukkan bahwa

data berdistribusi normal. Maka asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi dan analisis selanjutnya dapat dilakukan.

4. Uji Linieritas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. Linierity	Keterangan
Kinerja Karyawan*Dukungan Sosial	< 0.001	Linier
Kinerja Karyawan*Keterlibatan Kerja	< 0.001	Linier

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel dukungan sosial dan keterlibatan kerja masing-masing < 0,001 (< 0,05), yang berarti kedua variabel memiliki pengaruh yang linear terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan telah memenuhi asumsi linearitas.

5. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	t	Sig	Colinierity Statistics		Keterangan
			Tolerance	VIF	
Dukungan Sosial	4.495	<001	858	1.166	Tidak terjadi multikolinearitas
Keterlibatan Kerja	10.624	<001	858	1.166	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas diatas, variabel X1 dan X2 memiliki nilai Tolerance 0.858 dan VIF 1.166. Nilai *Tolerance* yang > 0.10 dan VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

6. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Dukungan Sosial	.080	.084	.091	.954	.342
Keterlibatan Kerja	.015	.021	.069	.732	.471

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, variabel X1 memiliki nilai Signifikansi $0.342 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada variabel X1. Demikian, pada variabel X2 memiliki nilai signifikansi $0.471 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada variabel X2.

7. Analisis Regresi

a. Uji T

Tabel 4.10 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Dukungan Sosial	.490	.109	.277	4.495	<.001
Keterlibatan Kerja	.626	.059	.656	10.624	<.001

Berdasarkan hasil uji t pada tabel *coefficients* 4.10, diketahui bahwa variabel dukungan sosial (X1) dan keterlibatan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$), sehingga secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dukungan sosial, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien beta yang lebih besar dan kecilnya standar eror.

b. Uji F

Tabel 4. 11 Hasil Uji F

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	2398.015	2	1199.008	98.541	<.001
Residual	1326.265	109	12.168		
Total	3724.280	111			

Berdasarkan tabel 4.11, diperoleh nilai F hitung sebesar 98,541 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel dukungan sosial dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti kedua variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	.082	.644	.637	3.488

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.12 Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,802 yang menunjukkan ketepatan model pengaruh antara variabel dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Nilai R Square sebesar 0,644 menunjukkan bahwa 64,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

8. Sumbangan Efektivitas

Tabel 4. 13 Sumbangan Keterlibatan kerja

No	Aspek	SR
1.	Semangat	46%
2.	<i>Dedication</i>	21%
3.	<i>Absorption</i>	33%

Berdasarkan tabel 4.13 sumbangan efektivitas keterlibatan kerja, aspek semangat (*vigor*) memiliki kontribusi terbesar yaitu 46%, sehingga menjadi aspek paling dominan dalam membentuk keterlibatan kerja karyawan. Aspek *absorption* memberikan kontribusi sebesar 33%, yang menunjukkan karyawan cukup mampu fokus dan terlibat dalam pekerjaan. Sementara itu, aspek *dedication* memiliki kontribusi paling rendah yaitu 21%, sehingga penghayatan dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan masih perlu ditingkatkan.

Tabel 4.14 Sumbangan Dukungan Sosial

No	Aspek	SR
1.	Keluarga	42%
2.	Teman	24%
3.	<i>Significant Other</i>	34%

Berdasarkan tabel 4.14 sumbangan efektivitas dukungan sosial, aspek keluarga memiliki kontribusi terbesar yaitu sebesar 42%, sehingga menjadi sumber dukungan sosial yang paling dominan bagi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan emosional, perhatian, dan bantuan dari keluarga berperan penting dalam mendukung kondisi psikologis karyawan. Aspek *significant other* memberikan kontribusi sebesar 34%, yang menunjukkan bahwa dukungan dari orang terdekat selain keluarga juga cukup berpengaruh terhadap dukungan sosial yang dirasakan karyawan. Sementara itu, aspek teman memiliki kontribusi paling rendah yaitu sebesar 24%, sehingga dukungan dari rekan atau lingkungan pertemanan masih relatif lebih rendah dibandingkan aspek lainnya.

Tabel 4.15 Sumbangan Kinerja Karyawan

No	Aspek	SR
1.	Kualitas	25%
2.	Kuantitas	22%
3.	Ketepatan waktu	19%
4.	Kehadiran	18%
5.	Kemampuan bekerja sama	16%

Hasil analisis Sumbangan Efektivitas berdasarkan data 112 responden menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya paling besar dipengaruhi oleh aspek kualitas kerja dengan kontribusi tertinggi sebesar 25%. Temuan ini mengindikasikan bahwa performa karyawan terutama ditentukan oleh tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap standar operasional prosedur (SOP), khususnya dalam aspek higienitas dan keamanan pangan, yang didukung oleh dominasi responden dengan masa kerja ≥ 5 tahun (51,8%), sehingga pengalaman kerja turut memperkuat kualitas pelaksanaan tugas. Selanjutnya, kontribusi terbesar kedua berasal dari aspek kerja sama sebesar 22%, yang mencerminkan efektivitas koordinasi antar karyawan dalam tim kerja, terutama pada divisi produksi yang membutuhkan kolaborasi intensif. Aspek kuantitas kerja memberikan sumbangan sebesar 19%, yang menunjukkan bahwa capaian target produksi harian relatif stabil dan dapat terpenuhi dengan baik oleh karyawan. Kemudian, aspek kehadiran memiliki kontribusi sebesar 18%, yang menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan absensi karyawan berada pada kategori cukup baik dan masih memenuhi standar administratif perusahaan.

Sementara itu, aspek ketepatan waktu memperoleh sumbangan efektivitas paling rendah yaitu sebesar 16%, yang menunjukkan bahwa aspek ini masih menjadi kelemahan relatif dalam pembentukan kinerja karyawan. Nilai sumbangan efektivitas yang paling kecil tersebut dapat

menjadi indikator adanya kekurangan dalam disiplin waktu di lapangan, seperti keterlambatan pada proses distribusi di unit Commercial Service. Oleh karena itu, aspek ketepatan waktu perlu menjadi perhatian utama manajemen sebagai prioritas perbaikan untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan secara keseluruhan.

D. Paparan Data

1. Tingkat dukungan sosial karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya

Berdasarkan hasil sumbang efektivitas, aspek keluarga memiliki kontribusi terbesar yaitu sebesar 42%, disusul oleh *significant other* sebesar 34%, dan aspek teman memiliki kontribusi paling rendah yaitu sebesar 24%. Data tersebut selaras dengan temuan data observasi mengenai dukungan sosial menunjukkan adanya *circle* atau kelompok pertemanan tertentu antar karyawan di lingkungan kerja. Keberadaan kelompok tersebut menggambarkan adanya dukungan teman (*friends support*), di mana karyawan memperoleh kenyamanan dari rekan kerja yang dianggap dekat. Namun demikian, dukungan sosial tersebut cenderung terbatas pada kelompok tertentu, yang menjelaskan mengapa kontribusi aspek teman secara statistik paling rendah (24%). Tak hanya itu, beberapa karyawan memanfaatkan waktu istirahat kerja untuk melakukan komunikasi melalui telepon atau *video call* dengan pacar maupun pasangan mereka. Interaksi tersebut memberikan dukungan emosional, perhatian, serta semangat bagi karyawan selama menjalani aktivitas kerja.

Selain itu terdapat dukungan penghargaan dan dukungan informasi antar karyawan. Hal ini terlihat ketika hasil masakan karyawan dianggap enak oleh rekan kerja hingga meminta dan mencatat resep makanan yang dibuat. Situasi tersebut menunjukkan adanya apresiasi terhadap kemampuan kerja karyawan sekaligus proses pertukaran informasi dan pengetahuan antar rekan kerja. Dengan demikian, dukungan sosial di lingkungan kerja tidak hanya muncul melalui kedekatan pertemanan dan pasangan, tetapi juga melalui bentuk penghargaan, berbagi informasi, serta perhatian dari

orang terdekat yang dapat mempererat hubungan sosial dan meningkatkan kenyamanan kerja karyawan.

2. **Tingkat keterlibatan kerja karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya**

Selanjutnya sebaran sumbangan efektivitas per aspek pada keterlibatan kerja karyawan, aspek semangat (*vigor*) menjadi aspek paling dominan dengan kontribusi 46%, diikuti oleh *absorption* (fokus) sebesar 33%, sedangkan aspek dedikasi (*dedication*) memberikan kontribusi paling rendah yaitu 21%. Pada temuan data, masih ditemukan hambatan pada aspek *dedication*, khususnya dalam kesempatan karyawan untuk menyampaikan pendapat yang belum sepenuhnya terbuka pada beberapa divisi. Kondisi ini terlihat dari sebagian karyawan yang lebih sering menjalankan instruksi kerja dibandingkan terlibat dalam penyampaian ide maupun pengambilan keputusan terkait pekerjaan. Akibatnya, partisipasi kerja karyawan dalam organisasi masih belum optimal. Selain itu, hasil wawancara dengan pihak HC menunjukkan bahwa;

“Sebagian karyawan cenderung hanya menjalankan pekerjaan sesuai jobdesk utama dan kurang bersedia menerima tugas tambahan di luar tanggung jawab formalnya”. (SW)

Di sisi lain, aspek semangat (*vigor*) yang menjadi kontributor terbesar (46%) tercermin dari peningkatan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan HC:

“Motivasi kerja karyawan mulai mengalami peningkatan sejak adanya panel atau kesempatan perubahan status kepegawaian di perusahaan”. (EW)

Adanya peluang pengembangan karir dan kejelasan status kerja di mana saat ini terdapat 67 orang atau 59,8% karyawan kontrak dan 45 orang atau 40,2% karyawan tetap menjadi lebih bersemangat dalam bekerja. Oleh karena itu, keterlibatan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh semangat kerja individu, tetapi juga oleh kesempatan berpartisipasi dalam pekerjaan serta adanya peluang pengembangan karir di perusahaan.

3. Tingkat Kinerja Karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya

Berdasarkan hasil uji deskriptif, Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata (Mean) sebesar 65,80 yang berada pada kategori sedang, dengan nilai minimum 55 dan maksimum 78. Data kategorisasi menunjukkan bahwa 82 karyawan (73%) memiliki kinerja sedang, 20 karyawan (18%) berkinerja tinggi, dan 10 karyawan (9%) memiliki kinerja yang rendah. Kemudian dalam temuan dokumentasi perusahaan, menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Aerofood ACS Surabaya tercermin melalui kepatuhan terhadap protokol keamanan pangan dan kebersihan kerja, seperti penerapan standar penanganan makanan serta kebersihan atribut kerja, khususnya kebersihan rambut karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan tidak hanya dinilai dari hasil pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kepatuhan terhadap SOP dan standar higienitas perusahaan.

Di sisi lain, hasil observasi masih menunjukkan adanya tantangan pada aspek kehadiran dan ketepatan waktu kerja. Kondisi ini terlihat dari proses koordinasi pada divisi *Commercial Service* yang mewakili 5,4% dari total sampel masih mengalami kendala waktu saat mengondisikan acara. Seperti pada pelaksanaan *event* tertentu yakni kegiatan *study tour* siswa di perusahaan, masih ditemukan keterlambatan dalam proses penyajian makanan. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu kerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih efektif. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga oleh kedisiplinan kerja, ketepatan waktu, serta budaya kerja yang berkembang pada masing-masing divisi di perusahaan.

4. Besaran pengaruh dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.10 *coefficients*, diketahui bahwa variabel dukungan sosial (X1) dan keterlibatan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$), mendukung temuan di lapangan, yang

menunjukkan adanya bantuan operasional langsung antar-rekan kerja di divisi *Human Capital* (HC). Seperti ketika staff HC yang mengelola absensi mengalami kesulitan dalam merekap data akibat adanya ketidaksesuaian karyawan dalam input jam masuk dan jam keluar kerja, sehingga rekan kerja satu ruangan secara sukarela ikut membantu melakukan verifikasi data secara manual. Dukungan nyata (*instrumental support*) mampu mengoptimalkan kinerja divisi, yang diukur dari ketepatan waktu penyelesaian rekapitulasi absensi bulanan.

Sementara itu, variabel keterlibatan kerja secara parsial juga menunjukkan pengaruh melalui sikap dan tanggung jawab individu karyawan di area operasional. Fenomena ini terlihat di divisi *Production* yang mewakili 32 orang (28,6%) berada di area *Cold Kitchen* (ruang penyiapan makanan dingin), di mana beberapa karyawan secara proaktif dan berkala memeriksa ulang suhu ruangan dan suhu lemari pendingin (*chiller*), serta memastikan label kadaluwarsa (*expiry tag*) terpasang dengan benar pada setiap bahan baku. Keterlibatan kerja tersebut menunjukkan bahwa karyawan bertanggung jawab penuh atas reputasi perusahaan dan kinerjanya. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut secara parsial dapat memengaruhi kinerja karyawan.

5. Besaran pengaruh dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan

Melalui Uji F (ANOVA), diperoleh nilai Fhitung sebesar 98,541 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan), variabel dukungan sosial dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Sedangkan, berdasarkan uji Koefisien Determinasi, ditemukan nilai R Square sebesar 0,644. Hal ini mengindikasikan bahwa 64,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan secara simultan oleh dukungan sosial dan keterlibatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil simultan 64,4% terlihat melalui temuan pada divisi *purchasing*. Divisi *purchasing* yang setiap harinya menerima lonjakan dokumen struk pembelian barang yang datang terus-menerus dari bagian *store* (gudang). Volume struk yang sangat besar dan datang berkala ini mengakibatkan penumpukan data yang membutuhkan waktu lama untuk diproses ke dalam sistem komputer. Untuk mengejar target penyelesaian agar tidak terjadi penundaan laporan, jam kerja operasional kantor tidak lagi mencukupi sehingga staf harus lembur hingga malam (waktu maghrib). Hal tersebut menunjukkan fokus penuh (*absorption*) dengan rela mengorbankan jam pulang bekerja. Di sisi lain, dukungan dari rekan kerja yang secara responsif memberikan bantuan informasi (*informational support & friend support*) saat staff mengalami kendala dalam membaca tulisan struk belanjaan yang buram atau tidak jelas dari store, rekan kerja satu ruangan dengan sigap membantu mencroscek riwayat harga dan penginputannya. Dapat disimpulkan, kedua variabel dapat secara bersama-sama memiliki pengaruh secara langsung dalam kinerja.

6. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel Keterlibatan Kerja (X2) merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan secara statistik melalui nilai koefisien Beta Keterlibatan Kerja yang jauh lebih besar (0,656) dibandingkan nilai koefisien Beta Dukungan Sosial (0,277), serta nilai *t* hitung yang jauh lebih tinggi ($10,624 > 4,495$). Jika dikaitkan hasil deskriptif dengan temuan data sebelumnya, meskipun aspek dukungan sosial berperan penting dalam memelihara psikologis staff, faktor internal tetap memegang kendali utama. Realita di tempat kerja membuktikan bahwa di saat dukungan lingkungan tersebut tidak tersedia secara maksimal, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi tidak akan menurunkan performanya. Mereka akan tetap menyelesaikan seluruh input data struk pembelian dari gudang demi mengejar target. Oleh karena itu, baik secara statistik

maupun fakta di lapangan, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya

E. Pembahasan

1. Tingkat dukungan sosial karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel dukungan sosial pada karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya, ditemukan bahwa mayoritas responden mempersepsikan dukungan sosial yang mereka terima berada dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 82 orang atau setara dengan 73% dari total sampel. Sementara itu, proporsi responden yang berada pada kategori tinggi tercatat sebesar 24%, dan hanya sebagian kecil dari sampel yang menempati kategori rendah, yakni sebesar 3%. Indikasi keterpusatan data pada tingkat moderat ini diperkuat oleh hasil perhitungan statistik deskriptif yang menghasilkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 43,43 dengan standar deviasi yang relatif kecil, yaitu 3,28. Nilai deviasi yang rendah tersebut mencerminkan sebaran data yang homogen, di mana persepsi yang dimiliki oleh para karyawan mengenai dukungan sosial di lingkungan kerja cenderung seragam dan tidak memperlihatkan adanya kesenjangan yang ekstrem antar individu.

Secara teoretis, Zimet et al. (1988) mengonstruksikan dukungan sosial ke dalam tiga dimensi utama, yang meliputi dukungan keluarga (*family*), orang yang berarti (*significant other*), dan teman sebaya (*friends*). Melalui analisis sumbangan efektif dalam penelitian ini, ditemukan bahwa aspek keluarga memberikan kontribusi paling dominan terhadap pembentukan dukungan sosial karyawan dengan persentase mencapai 42%. Posisi kedua ditempati oleh aspek *significant other* yang memberikan andil sebesar 34%, sedangkan aspek teman sejawat mencatatkan kontribusi paling rendah, yaitu sebesar 24%.

Dominasi aspek keluarga sebagai pilar utama dukungan sosial erat kaitannya dengan karakteristik demografis responden yang diteliti.

Ditinjau dari variabel kelompok usia, mayoritas mutlak responden berada pada fase dewasa awal yakni berkisar antara 18 hingga 40 tahun dengan jumlah 96 orang atau mencapai 85,7%. Pada tahapan perkembangan psikologis ini, individu sedang mengalami transisi peran kehidupan yang besar serta dituntut untuk beradaptasi dengan tanggung jawab profesional awal. Konsekuensinya, keberadaan keluarga menjadi instrumen krusial dalam menyediakan dukungan emosional, perhatian, dan rasa aman yang bertindak sebagai fondasi psikologis untuk meredam tekanan kerja harian. Fenomena ini sejalan dengan hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yang menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan akan kasih sayang dan rasa memiliki (*love and belongingness needs*) merupakan fase prasyarat yang harus terpenuhi agar individu dapat mencapai kesejahteraan psikologis sebelum mampu mengaktualisasikan kinerja mereka secara optimal di tempat kerja.

Jika dianalisis lebih lanjut dari perspektif jenis kelamin, di mana sampel didominasi oleh kelompok laki-laki sebanyak 70 orang (62,5%) dibandingkan perempuan sebanyak 42 orang (37,5%), keterpusatan persepsi pada kategori sedang menunjukkan bahwa kebutuhan akan dukungan sosial bersifat universal dan tidak bias gender. Bagi karyawan laki-laki yang sering kali mengemban tanggung jawab sebagai penopang ekonomi utama, dukungan dari lingkaran keluarga dan pasangan berfungsi sebagai efek peredam stres (*buffering effect*) terhadap beban kerja. Sementara itu, bagi karyawan perempuan, eksistensi dukungan keluarga menjadi faktor penentu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan peran domestik rumah tangga dan peran profesional di perusahaan (*work-life balance*).

Karakteristik status kerja responden, yang terdiri atas 67 karyawan kontrak (59,8%) dan 45 karyawan tetap (40,2%), juga memberikan ruang interpretasi yang relevan terhadap temuan ini. Fakta bahwa kedua kelompok status kepegawaian tersebut secara homogen mempersepsikan dukungan sosial pada tingkat sedang mengindikasikan bahwa iklim sosial

yang terbangun di PT. Aerofood ACS Surabaya berjalan secara inklusif. Bagi kelompok karyawan kontrak, tingginya kontribusi dari aspek keluarga dan *significant other* menjadi kompensasi psikologis yang mereduksi kecemasan akibat rendahnya jaminan keamanan kerja (*employment insecurity*). Sebaliknya, bagi karyawan tetap, kepastian status hukum kepegawaian (*job security*) memberikan stabilitas emosional yang lebih mapan, yang pada gilirannya mempermudah mereka dalam membangun interaksi sosial yang sehat baik di dalam maupun di luar lingkungan organisasi.

Responden dengan masa kerja kurang dari lima tahun (48,2%) menunjukkan kelompok karyawan yang masih berada pada tahap penyesuaian terhadap organisasi (*organizational socialization*). Pada fase ini, karyawan masih berupaya memahami budaya organisasi, membangun hubungan kerja dengan rekan maupun atasan, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, dukungan sosial dari lingkungan kerja menjadi faktor yang penting dalam membantu proses adaptasi tersebut. Sementara itu, responden dengan masa kerja lima tahun atau lebih (51,8%) mencerminkan kelompok karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih lama dan penguasaan pekerjaan (*job mastery*) yang lebih baik. Pengalaman tersebut memungkinkan karyawan bekerja secara lebih efektif dan mempertahankan kinerja yang relatif stabil (Uppal, 2017). Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa masa kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan penguasaan pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, serta peningkatan kinerja karyawan.

Temuan dalam penelitian ini didukung oleh sejumlah literatur ilmiah terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Liu *et al.* (2022) menekankan bahwa pemenuhan dukungan sosial di tempat kerja merupakan fondasi utama bagi terciptanya kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) karyawan. Selaras dengan hal tersebut, Najah Afina (2024) mengemukakan bahwa rasa dihargai dan diperhatikan di lingkungan kerja

adalah stimulan utama yang memicu munculnya kenyamanan kerja. Ketika persepsi dukungan sosial karyawan dapat diintervensi dan ditingkatkan dari kategori sedang menuju kategori tinggi, karyawan akan menginternalisasi motivasi intrinsik yang lebih kuat. Dampak turunannya adalah terbangunnya relasi kerja yang lebih positif, reduksi tingkat stres, dan pada akhirnya memicu performa kerja yang melampaui standar universal perusahaan. Oleh karena itu, sebagai langkah strategis, manajemen PT. Aerofood ACS Surabaya dapat mengimplementasikan program kesejahteraan yang melibatkan keluarga karyawan seperti *family day*, membuka jalur komunikasi dua arah yang lebih transparan melalui forum *briefing* berkala, serta merancang sistem apresiasi non-finansial berbasis tim guna mengikis batasan kelompok pertemanan dan meningkatkan solidaritas antarkaryawan tanpa memandang latar belakang demografis maupun status kepegawaian.

2. **Tingkat keterlibatan kerja karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel keterlibatan kerja (*work engagement*) pada karyawan PT Aerofood ACS Surabaya, diperoleh temuan bahwa mayoritas responden mempersepsikan keterlibatan kerja mereka berada dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 86 orang (79%). Hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 54,72 dengan nilai standar deviasi yang relatif tinggi, yakni 10,92. Besarnya nilai standar deviasi ini mencerminkan tingginya variasi atau heterogenitas tingkat keterikatan psikologis antar-individu di dalam lingkungan organisasi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan belum sepenuhnya terikat secara emosional maupun psikologis dengan pekerjaannya, sehingga kondisi ini berpotensi memicu fluktuasi semangat, energi, dan konsistensi kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Ditinjau dari komponen *work engagement* menurut Schaufeli & Bakker (2004) yang mencakup semangat (*vigor*), penyerapan (*absorption*), dan dedikasi (*dedication*) terlihat adanya ketimpangan

kontribusi yang nyata di antara ketiga aspek tersebut. Aspek semangat (*vigor*) muncul sebagai kontributor paling dominan dengan sumbangan efektif mencapai 46%. Fenomena ini secara empiris divalidasi oleh hasil wawancara yang menunjukkan bahwa energi mental dan motivasi kerja karyawan melonjak secara signifikan semenjak adanya peluang perubahan status kepegawaian melalui sistem panel perusahaan.

Tingginya kontribusi aspek *vigor* ini berkelindan erat dengan karakteristik demografis status kerja dan jenis kelamin responden. Secara ketenagakerjaan, struktur karyawan di perusahaan didominasi oleh karyawan kontrak sebanyak 67 orang (59,8%) dibandingkan karyawan tetap sebanyak 45 orang (40,2%). Secara psikologis, dominasi status kontrak ini memicu tingginya energi mental (*vigor*) yang bersifat *performance-driven*. Karyawan kontrak terdorong untuk menginvestasikan energi fisik dan mental yang besar sebagai strategi adaptif demi memenangkan penilaian kinerja agar status kepegawaian mereka dapat ditingkatkan. Kebutuhan ini semakin tereskalasi pada kelompok karyawan laki-laki yang mendominasi sampel (62,5%), di mana secara sosio-kultural kelompok laki-laki mengemban tanggung jawab utama sebagai pencari nafkah, sehingga dorongan untuk mengamankan kepastian kerja melalui sistem panel memicu energi kerja (*vigor*) yang ekstra tinggi di lapangan.

Sementara itu, aspek penyerapan (*absorption*) memberikan kontribusi sebesar 33%, yang mengindikasikan bahwa karyawan memiliki kemampuan fokus dan konsentrasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini didukung secara linier oleh karakteristik masa kerja responden yang mayoritas telah bekerja selama 5 tahun atau lebih (≥ 5 tahun), yaitu sebanyak 58 orang (51,8%). Pengalaman dan durasi kerja yang tergolong lama ini memberikan pemahaman prosedural yang matang (*learning curve*), penguasaan operasional yang tinggi, serta efikasi diri yang baik. Dampaknya, karyawan senior (≥ 5 tahun) mampu bekerja secara fokus dan mudah larut (*absorbed*) dalam pekerjaannya tanpa

memerlukan pengawasan ketat, berbeda dengan karyawan baru (< 5 tahun) yang masih disibukkan oleh fase adaptasi operasional harian.

Sebaliknya, aspek dedikasi (*dedication*) mencatatkan kontribusi paling rendah, yaitu hanya sebesar 21%. Aspek ini berkaitan erat dengan rasa bangga, antusiasme, inspirasi, dan kebermaknaan terhadap pekerjaan. Rendahnya dedikasi ini dipengaruhi oleh terbatasnya ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide, berinovasi, maupun berpartisipasi dalam pengambilan keputusan teknis. Kondisi tersebut berbenturan langsung dengan karakteristik usia responden yang didominasi oleh kelompok usia dewasa awal (18–40 tahun) sebanyak 96 orang (85,7%). Pada tahapan perkembangan psikologis ini, individu memiliki kebutuhan intrinsik yang tinggi untuk berkembang, mendapatkan pengakuan tulus (*recognition*), dan mengekspresikan aktualisasi diri. Ketika lingkungan organisasi membatasi ruang partisipasi tersebut, maka keterikatan emosional dan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan tidak dapat berkembang secara optimal, yang pada akhirnya menahan angka dedikasi mereka pada level paling rendah.

Ketimpangan antara tingginya aspek *vigor* yang dipicu faktor dorongan luar (*extrinsic stimulus*) dan rendahnya *dedication* dari dalam diri karyawan ini dapat dibedah secara komprehensif melalui Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg. Keberadaan peluang perubahan status kepegawaian dan kepastian kerja diklasifikasikan oleh Herzberg sebagai *Hygiene Factors* (faktor kesehatan lingkungan kerja). Herzberg menegaskan bahwa pemenuhan *hygiene factors* sangat krusial untuk dipenuhi terlebih dahulu agar karyawan merasa aman, stabil, serta terhindar dari rasa ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) (Bernike & Ginting, 2026). Kebijakan panel di PT Aerofood ACS Surabaya berhasil menstabilkan kondisi dasar ini sehingga memicu lonjakan energi kerja (*vigor*). Namun, motivasi internal yang berkelanjutan tidak akan pernah tercapai selama faktor *motivators* seperti otonomi kerja, pengakuan tulus atas pencapaian, dan pelimpahan tanggung jawab yang bermakna masih

diabaikan oleh manajemen. Argumentasi ini diperkuat oleh Teori *Psychological Engagement* dari William Kahn (1990), yang menyatakan bahwa untuk mencapai tingkat keterlibatan penuh (*full engagement*), seorang pekerja harus merasakan aspek *psychological meaningfulness* (kebermaknaan psikologis), di mana mereka merasa bahwa peran dan kontribusi mereka diakui serta memberikan nilai nyata bagi organisasi.

Temuan empiris ini didukung oleh literatur terdahulu dari Tarumingkeng (2025), yang menggarisbawahi bahwa faktor intrinsik seperti pengakuan atas pencapaian dan perasaan menjadi bagian dari tujuan organisasi yang lebih besar merupakan kunci utama dalam mengelevasi kinerja serta menstimulasi inovasi. Selaras dengan hal tersebut, Swastika et al. (2026) menambahkan bahwa rendahnya keterlibatan karyawan sering kali berakar pada lemahnya ikatan emosional antara individu dengan tanggung jawab pekerjaannya. Kondisi ini dipertegas oleh Fukuzaki & Iwata (2023) yang menyatakan bahwa kondisi psikologis individu sangat menentukan bagaimana mereka menghadirkan diri (*personal presence*) secara utuh saat bekerja.

Oleh karena itu, melihat besarnya variasi data yang ditunjukkan oleh nilai standar deviasi dalam penelitian ini, PT Aerofood ACS Surabaya perlu melakukan intervensi strategis agar karyawan dapat bertransformasi dari keterlibatan transaksional menuju keterlibatan penuh (*full engagement*), yang mengintegrasikan dimensi kognitif, emosional, dan fisik secara seimbang. Melalui penciptaan iklim kerja yang bermakna dan terintegrasi di seluruh lapisan demografis (usia, jenis kelamin, status kerja, dan masa kerja), diharapkan akan tumbuh komitmen kerja yang alami untuk menghasilkan kinerja yang berkesinambungan. Hal ini dapat dioptimalkan melalui pengembangan jalur karier yang transparan, pemberian otonomi kerja yang terukur, serta pemberian apresiasi yang tulus atas setiap kontribusi karyawan bagi perusahaan.

3. **Tingkat kinerja karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan di PT Aerofood ACS Surabaya, diperoleh temuan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 86 orang atau setara dengan 76,8% dari total sampel. Hasil perhitungan statistik deskriptif mencatatkan nilai rata-rata (*mean*) skor kinerja sebesar 78,92 dengan nilai standar deviasi sebesar 7,26. Nilai deviasi yang relatif homogen ini menunjukkan bahwa PT Aerofood ACS Surabaya telah berhasil membangun standardisasi kinerja operasional yang konsisten di seluruh jajaran pekerja. Namun demikian, kondisi keterpusatan data pada tingkat moderat ini juga mengindikasikan bahwa perusahaan belum mampu menstimulasi diferensiasi performa karyawan secara optimal menuju kategori kinerja tinggi (*high performance*), sehingga mayoritas karyawan cenderung berada pada zona nyaman dengan pencapaian batas standar minimum (*baseline performance*).

Mengacu pada teori Mathis dan Jackson (2006), kinerja karyawan dikonstruksikan oleh lima aspek utama yang saling berinteraksi, yaitu kualitas kerja, kerja sama, kuantitas kerja, kehadiran, dan ketepatan waktu. Berdasarkan hasil analisis sumbangan efektif, aspek kualitas kerja muncul sebagai komponen yang paling dominan dengan kontribusi sebesar 25%. Dominasi aspek ini menunjukkan bahwa capaian kinerja karyawan di PT Aerofood ACS Surabaya sangat dipengaruhi oleh kepatuhan yang ketat terhadap standar operasional prosedur (SOP), khususnya pada regulasi higienitas dan keselamatan pangan (*food safety compliance*).

Aspek kualitas kerja ini berkelindan erat dengan karakteristik masa kerja responden, di mana sebanyak 51,8% responden merupakan pegawai senior dengan masa kerja 5 tahun atau lebih (≥ 5 tahun). Pengalaman dan durasi kerja yang tergolong lama ini membentuk *habituation* atau kebiasaan kerja yang stabil dan presisi. Karyawan senior (≥ 5 tahun) memiliki tingkat ketelitian yang tinggi karena telah terbiasa dengan standar mutu penerbangan, sehingga kualitas kerja terbentuk melalui

kebiasaan operasional yang konsisten, bukan sekadar respons terhadap supervisi insidental.

Selanjutnya, aspek kerja sama memberikan kontribusi sebesar 22%, yang mencerminkan bahwa koordinasi antar-karyawan telah berjalan efektif, terutama pada divisi-divisi yang bersifat interdependen seperti unit *Production*. Karakteristik status kerja responden memberikan gambaran mendalam mengenai dinamika interaksi sosial ini. Sebagian besar responden berstatus karyawan kontrak (59,8%), sementara sisanya merupakan karyawan tetap (40,2%). Pada kelompok karyawan kontrak, tingginya dorongan untuk saling berkolaborasi didasari oleh kebutuhan adaptif demi menjaga kelancaran alur produksi yang menjadi salah satu indikator penilaian panel kepegawaian. Sementara bagi karyawan tetap, koordinasi kerja telah menjadi rutinitas operasional yang terintegrasi. Meskipun demikian, pola kerja sama yang terbangun pada kedua status kepegawaian tersebut masih cenderung bersifat operasional teknis dan belum sepenuhnya berkembang menjadi kolaborasi proaktif lintas fungsi yang inovatif.

Aspek kuantitas kerja memberikan sumbangan sebesar 19%, yang menandakan bahwa karyawan mampu mencapai target volume produksi harian secara konsisten. Fenomena ini relevan jika dikaitkan dengan karakteristik jenis kelamin responden yang didominasi oleh kelompok laki-laki (62,5%) dibandingkan perempuan (37,5%). Bagi kelompok karyawan laki-laki yang mendominasi area kerja operasional dan fisik, pemenuhan kuantitas atau kuota luaran harian dipandang sebagai kewajiban fundamental organisasi. Kendati capaian kuantitas dari kedua kelompok gender terbilang stabil, angka ini masih berada pada level pemenuhan standar dasar perusahaan dan belum memperlihatkan lonjakan produktivitas yang eksponensial. Untuk aspek kehadiran, diperoleh kontribusi sebesar 18%, yang mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan administratif karyawan di PT Aerofood ACS Surabaya tergolong baik. Namun demikian, tingkat kehadiran fisik yang tinggi tersebut belum

sepenuhnya mencerminkan optimalisasi waktu kerja yang produktif di lapangan (*presenteeism vs productivity*). Sebaliknya, aspek ketepatan waktu mencatatkan sumbangan efektivitas paling rendah, yaitu hanya sebesar 16%. Rendahnya aspek ini menjadi kelemahan utama dalam pembentukan kinerja karyawan, yang disinyalir dipicu oleh adanya inefisiensi alur kerja (*workflow*), khususnya pada proses rantai distribusi di unit *Commercial Service*. Hambatan ketepatan waktu ini berkaitan erat dengan karakteristik usia responden yang mayoritas berada pada rentang usia dewasa awal (18–40 tahun) sebesar 85,7% (96 orang).

Sebagai pekerja di rentang usia produktif yang dihadapkan pada SOP keselamatan pangan yang sangat rigid, para karyawan cenderung mengalami kecemasan akan risiko kesalahan prosedural. Alhasil, mereka lebih memprioritaskan kepatuhan prosedur dan ketelitian mutu daripada mengejar kecepatan penyelesaian tugas, sehingga memicu trade-off atau benturan antara kualitas kerja dan efisiensi waktu. Karyawan muda (18–40 tahun) lebih memilih sedikit terlambat dalam pengiriman daripada melanggar kelengkapan standar higienitas yang dapat berakibat fatal pada penilaian kinerja mereka. Kondisi penumpukan kinerja pada kategori sedang ini dapat dibedah melalui pemikiran Gomes (2003), Pradhan dan Jena (2017), serta Saleh dan Azimi (2025). Para ahli tersebut menggarisbawahi bahwa optimalisasi kinerja individu di dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh kapasitas teknis (*hard skills*) dan tingkat kepatuhan SOP semata, melainkan sangat bergantung pada keberlanjutan pengembangan kompetensi (*continuous skill development*) serta ketersediaan sistem penghargaan (*reward system*) yang konsisten. Keterbatasan sistem insentif yang berbasis kinerja unggul serta minimnya ruang inovasi menyebabkan motivasi kerja karyawan dari berbagai latar belakang demografis (usia, jenis kelamin, status kerja, dan masa kerja) cenderung tertahan pada pemenuhan target standar minimum.

Oleh karena itu, agar PT Aerofood ACS Surabaya dapat mendorong transisi kinerja karyawan dari kategori sedang menuju kategori tinggi,

manajemen perlu mengevaluasi kembali efisiensi alur distribusi operasional serta merancang strategi manajemen kinerja yang lebih dinamis. Peningkatan ini dapat diwujudkan melalui pemberian skema apresiasi yang jelas bagi karyawan yang mampu mencapai efisiensi waktu tanpa mengorbankan kualitas, serta penyediaan jalur pelatihan kompetensi yang terstruktur agar seluruh lapisan karyawan terdorong untuk memberikan kontribusi yang melebihi standar dasar organisasi.

4. **Besaran pengaruh dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel dukungan sosial dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel dukungan sosial, hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi $< 0,001$ dan nilai t hitung 4,495, sehingga hipotesis diterima. Artinya, dukungan sosial memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan memperoleh perhatian, bantuan, motivasi, serta hubungan interpersonal yang baik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman, percaya diri, dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya yang akan berdampak pada meningkatnya kualitas dan efektivitas kerja karyawan.

Dukungan sosial tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu operasional, tetapi juga berperan dalam membangun keharmonisan hubungan kerja dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Kondisi tersebut mempertegas bahwa kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada faktor teknis, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja. Penelitian Ahmad Siddik (2024), turut mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa dukungan dari rekan kerja dan atasan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Secara lebih spesifik, Amma (2026) menekankan bahwa dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang kuat merupakan fondasi penting dalam

membangun produktivitas dan keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

Pada variabel keterlibatan kerja, hasil pengujian pada tabel 4.10, menunjukkan nilai signifikansi $< 0,001$ dengan nilai t hitung sebesar 10,624. Hasil tersebut membuktikan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang sangat rendah menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bukan terjadi secara kebetulan, melainkan menunjukkan adanya pengaruh nyata dan signifikan dari keterlibatan kerja terhadap peningkatan performa karyawan. Selain itu, nilai t hitung yang tinggi mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja menjadi salah satu faktor yang memiliki kontribusi besar dalam memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan tidak hanya bekerja untuk menyelesaikan tugas semata, tetapi juga memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Perasaan bahwa pekerjaan memiliki makna dan nilai penting bagi dirinya membuat karyawan terdorong untuk memberikan usaha terbaik, bekerja secara lebih maksimal, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja. Keterlibatan kerja juga mendorong munculnya motivasi intrinsik yang membuat karyawan tetap konsisten dalam mempertahankan performa kerja meskipun menghadapi tekanan maupun beban kerja yang tinggi.

Penelitian oleh Burlian (2024), yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung memiliki self-efficacy yang baik sehingga mampu memberikan umpan balik positif terhadap dirinya sendiri maupun pekerjaannya. Selain itu, penelitian dari Prasetyani & Desiana (2022), yakni keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan menegaskan bahwa keterlibatan kerja mampu meningkatkan motivasi, rasa percaya diri, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja bukan hanya berperan dalam meningkatkan performa individu, tetapi juga menjadi faktor pendukung

keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, secara parsial dukungan sosial dan keterlibatan kerja terbukti masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Besaran pengaruh dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel dukungan sosial dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aerofood ACS Surabaya. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 98,541 dengan nilai signifikansi $< 0,001$ ($p < 0,05$). Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,644. Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 64,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh dukungan sosial dan keterlibatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, beban kerja, maupun faktor organisasi lainnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa dukungan sosial, tetapi juga oleh faktor internal berupa keterlibatan kerja. Ketika kedua faktor tersebut hadir secara bersamaan, karyawan memiliki sumber daya psikologis yang lebih baik untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Kondisi ini sejalan dengan *Job Demands-Resources Theory* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007), yang menjelaskan bahwa sumber daya pekerjaan (*job resources*), seperti dukungan sosial, dapat meningkatkan proses motivasional individu sehingga mendorong terbentuknya keterlibatan kerja. Kombinasi keduanya membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil observasi, hubungan tersebut terlihat pada aktivitas kerja di Divisi Purchasing. Karyawan pada divisi ini dihadapkan pada tuntutan pekerjaan berupa pengelolaan dokumen pembelian,

pemeriksaan data, serta penyesuaian harga bahan baku dalam waktu yang relatif singkat. Dalam kondisi tersebut, keterlibatan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk tetap fokus dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Di sisi lain, dukungan dari rekan kerja melalui bantuan dalam memverifikasi data maupun memberikan informasi yang dibutuhkan membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial dan keterlibatan kerja saling melengkapi dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Temuan penelitian ini juga sesuai dengan konsep dukungan sosial yang dikemukakan oleh Zimet et al. (1988), yang menjelaskan bahwa dukungan dari keluarga, teman, maupun *significant other* memberikan rasa aman dan nyaman bagi individu dalam menghadapi berbagai tuntutan kehidupan, termasuk tuntutan pekerjaan. Dukungan tersebut dapat meningkatkan kondisi psikologis karyawan sehingga mereka lebih mudah mengembangkan keterlibatan yang ditandai dengan aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption* sebagaimana dijelaskan oleh Schaufeli dan Bakker (2004).

Hasil penelitian ini didukung oleh Kahtani (2022) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berperan dalam meningkatkan keterlibatan kerja sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, Rosmah et al. (2022) menjelaskan bahwa organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sekaligus mendorong keterlibatan kerja karyawan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dan keterlibatan kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Aerofood ACS Surabaya. Berdasarkan hasil tersebut, PT Aerofood ACS Surabaya perlu mempertahankan dan meningkatkan kedua faktor tersebut secara bersamaan. Perusahaan dapat memperkuat dukungan sosial melalui komunikasi yang terbuka, kerja sama antardivisi, serta hubungan yang

suportif antara atasan dan rekan kerja. Di sisi lain, keterlibatan kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian kesempatan pengembangan karier, penghargaan atas kontribusi karyawan, serta pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja karyawan secara berkelanjutan.

6. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel keterlibatan kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Aerofood ACS Surabaya. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien beta (*Standardized Coefficients*) pada tabel 4.12 sebesar 0,656 dengan nilai t hitung 10,624, yang lebih tinggi dibandingkan variabel dukungan sosial. Temuan ini menunjukkan bahwa performa kerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh keterikatan psikologis, motivasi internal, serta kesungguhan individu dalam menjalankan pekerjaannya dibandingkan dengan faktor dukungan dari lingkungan sekitar.

Temuan penelitian ini selaras dengan pandangan Schaufeli & Bakker (2004), yang menyatakan bahwa karyawan dengan energi kerja yang tinggi, dedikasi yang kuat, serta konsentrasi penuh terhadap tugasnya cenderung menunjukkan perilaku *extra-role behavior*. Perilaku tersebut merupakan bentuk dari kinerja yang melampaui tuntutan formal perusahaan, di mana keterlibatan psikologis menjadi penggerak utama bagi individu.

Di sisi lain, meskipun bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja, dukungan sosial memberikan kontribusi signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Merujuk pada pemikiran Sarafino & Smith (2014), dukungan sosial berfungsi sebagai penyangga (*buffering mechanism*) yang membantu karyawan mengurangi tekanan kerja. Dalam penelitian ini, dukungan sosial lebih berperan sebagai faktor penguat yang menstabilkan kondisi emosional karyawan,

sehingga mereka mampu mempertahankan tingkat keterlibatan kerja. Karyawan yang memiliki ikatan emosional kuat terhadap organisasi akan bekerja dengan keterlibatan yang lebih mendalam (Meyer & Allen, 1991). Ditambahkan oleh Kahn (1990), menegaskan bahwa individu yang hadir secara utuh baik secara fisik, kognitif, maupun emosional dalam pekerjaannya akan menghasilkan kualitas performa yang lebih baik.

Diperkuat oleh penelitian Chumba (2022), bahwa individu yang memiliki kondisi psikologis positif dan inisiatif dalam melakukan perubahan di lingkungan kerja mereka akan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa keterlibatan kerja menjadi variabel yang paling dominan karena berperan langsung sebagai penggerak perilaku produktif karyawan. Sementara itu, dukungan sosial berfungsi sebagai faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan performa karyawan dengan memperkuat keterlibatan kerja melalui penyediaan kesempatan pengembangan diri, menciptakan model kerja yang tidak monoton, serta memberikan ruang partisipasi yang lebih luas bagi karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aerofood ACS Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat dukungan sosial karyawan di PT Aerofood ACS Surabaya mayoritas berada pada kategori sedang (82 responden atau 73%). Berdasarkan analisis sumbangan efektif, aspek keluarga (*family*) memberikan kontribusi paling dominan (42%), diikuti *significant other* (34%), dan teman (*friends*) sebesar 24%. Dominasi dukungan keluarga ini berkaitan erat dengan karakteristik responden yang didominasi oleh kelompok usia dewasa awal (18–40 tahun) sebesar 85,7%, di mana pekerja muda sangat membutuhkan dukungan emosional keluarga dalam menghadapi transisi peran dan tekanan dunia kerja. Sementara itu, keterpusatan data di kategori sedang pada kelompok laki-laki (62,5%) maupun perempuan (37,5%) menunjukkan bahwa kebutuhan akan peredam stres (*buffering effect*) dari lingkungan keluarga bersifat universal tanpa memandang perbedaan gender.
2. Tingkat keterlibatan kerja karyawan mayoritas berada pada kategori sedang (86 responden atau 79%). Aspek semangat (*vigor*) memberikan kontribusi terbesar (46%), yang dipicu oleh tingginya proporsi karyawan berstatus kontrak (59,8%) yang menginvestasikan energi ekstra (*performance-driven*) demi meraih kepastian status kepegawaian melalui sistem panel tahunan. Aspek penyerapan (*absorption*) menjadi kontributor kedua (33%) yang didukung oleh masa kerja > 5 tahun sebesar 51,8%, di mana pengalaman kerja yang lama membentuk pemahaman operasional yang matang sehingga karyawan dapat bekerja secara fokus. Sebaliknya, aspek dedikasi (*dedication*) memberikan kontribusi terendah (21%) akibat

terbatasnya ruang partisipasi bagi kelompok karyawan muda (usia 18–40 tahun) dalam pengambilan keputusan organisasi.

3. Tingkat kinerja karyawan mayoritas berada pada kategori sedang (86 responden atau 76,8%). Aspek kualitas kerja menjadi komponen paling dominan (25%) yang didorong oleh kepatuhan terhadap SOP food safety, khususnya pada karyawan dengan masa kerja > 5 tahun (51,8%) yang telah memiliki kebiasaan (*habituation*) dan ketelitian kerja yang stabil. Sementara itu, aspek ketepatan waktu memberikan kontribusi terendah (16%) akibat kendala inefisiensi alur distribusi di mana karyawan produktif usia muda (18–40 tahun) cenderung lebih memprioritaskan ketelitian prosedur keselamatan pangan dibandingkan kecepatan kerja.
4. Secara parsial, variabel dukungan sosial dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel $< 0,001$ ($< 0,05$), sehingga hipotesis diterima. Artinya, dukungan sosial membantu menciptakan kenyamanan dan hubungan kerja yang baik, sedangkan keterlibatan kerja mendorong motivasi dan kesungguhan karyawan dalam bekerja.
5. Secara simultan, dukungan sosial dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aerofood ACS Surabaya. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai F hitung sebesar 98,541 dan signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$). Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,644 menunjukkan bahwa dukungan sosial dan keterlibatan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64,4%, sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
6. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah keterlibatan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien beta sebesar 0,656 dan nilai t hitung sebesar 10,624 yang lebih tinggi dibandingkan variabel dukungan sosial. Temuan ini menunjukkan bahwa semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan psikologis karyawan

menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan di PT Aerofood ACS Surabaya.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan analisis perbandingan karakteristik demografis dan dimensi variabel, PT Aerofood ACS Surabaya disarankan untuk menerapkan beberapa langkah strategis. Berdasarkan jenis kelamin, hasil analisis deskriptif menunjukkan kinerja atau keterlibatan kerja karyawan perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki, perusahaan disarankan memberikan perhatian khusus kepada kelompok karyawan laki-laki. Perhatian tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan manajemen stres, program kegiatan kelompok yang lebih komunikatif, serta penguatan motivasi kerja agar capaian kinerjanya dapat berimbang. Sebaliknya, potensi dari karyawan perempuan dapat terus dioptimalkan dengan memberikan kesempatan kepemimpinan dalam tim operasional.

Selanjutnya, berdasarkan perbedaan usia dan masa kerja, capaian kinerja karyawan muda (18–40 tahun) atau yang bermasa kerja di bawah lima tahun terindikasi lebih perlu ditingkatkan dibandingkan kelompok senior, perusahaan disarankan memfokuskan program coaching, orientasi kerja berkelanjutan, serta pelatihan kompetensi bagi kelompok tersebut. Sementara itu, bagi karyawan senior (41–60 tahun) dengan masa kerja lima tahun atau lebih yang kinerjanya cenderung lebih stabil, perusahaan dapat memberdayakan mereka sebagai mentor atau fasilitator untuk membagikan pengalaman (*knowledge sharing*) kepada rekan-rekan juniornya.

Berdasarkan dari status kepegawaian, tingkat dedikasi karyawan tetap ditemukan lebih unggul dibandingkan karyawan kontrak, maka perusahaan perlu memberikan dorongan ekstra bagi kelompok karyawan kontrak. Melalui transparansi sistem evaluasi kepegawaian, pemberian pelatihan yang setara, serta pengakuan (*recognition*) atas pencapaian kerja agar karyawan berstatus kontrak merasa memiliki kejelasan karier dan

terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Dan untuk meningkatkan aspek dukungan teman (friends) sebesar 24% dan aspek dedikasi (dedication) sebesar 21%, manajemen disarankan merancang program peer support lintas divisi serta membuka ruang komunikasi dua arah agar hubungan antarkaryawan semakin erat dan keterikatan terhadap perusahaan dapat tumbuh lebih optimal.

2. **Bagi Mahasiswa**

Bagi mahasiswa, khususnya yang akan memasuki dunia kerja, disarankan untuk mulai mengembangkan keterlibatan kerja (*work engagement*) sejak masa perkuliahan melalui keterlibatan aktif dalam kegiatan akademik maupun organisasi. Mahasiswa juga perlu mengembangkan kemampuan komunikasi, kerja sama, dan membangun hubungan interpersonal yang positif sebagai bekal dalam menciptakan dukungan sosial di lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, mahasiswa diharapkan memiliki kesiapan yang lebih baik dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja serta mampu menghadapi tuntutan pekerjaan secara profesional.

3. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian mengenai kinerja karyawan dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dan keterlibatan kerja mampu menjelaskan sebesar 64,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Variabel yang dapat dipertimbangkan antara lain gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, maupun budaya organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau metode *mixed methods* untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika dukungan sosial dan keterlibatan kerja di lingkungan organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi serta menjadi referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, A., Mulyono, T., Munir, M., & Ambarwati, D. (2025). *Pengaruh Resiliensi , Dukungan Sosial , dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan pada CV Duta Jaya Tehnic*. 2(September).
- Ahmad Siddik, S. H. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Dukungan Sosial Dan I N S E N T I F*. 13(3), 214–227.
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widian, H. S. (2021). Aplikasi Model Rasch Pada Skala Work Engagement (Utrecht Work Engagement Scale). *Jurnal Psikologi Integratif*, 8(2), 61. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v8i2.2108>
- Aulia, A. (2016). Emotional Intelligence, Work Engagement, and Organizational Commitment of Indonesian Army Personnel. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 31(3), 124–131. <https://doi.org/10.24123/aipj.v31i3.571>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Burlian, I. A. (2024). PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI*, 3(4), 1222–1233.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 2). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Chumba, R. (2022). the Moderating Effect of Psychological Capital on the Relationship Between Work Engagement and Job Performance. *African Journal of Emerging Issues (AJOEI)*. Online ISSN, 12(4), 21–35.
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa López, L. E. (2021). Cross-sectional studies. *Revista de La Facultad de Medicina Humana* , 21(1), 179–185. <https://doi.org/10.25176/RFMH.V21I1.3069>
- D. Nurmala, D. D. (2024). Wawancara dan Observasi. In *Pembangunan DAM* (Issue July).
- Diana Septi, & Agus Frianto. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan EmployeeEngagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu*

Manajemen, 9, 1–9.

Dr. Suwartono, M. H. (2014). *Dasar Dasar Metodologi Penelitian*.

Elisabet, H. (2010). Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Hidup. In *Erlangga* (p. 1997).

Hashifah Nura 'Aina. (2025). *PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.

Herawati, A. W. A. O. S. A. P. S. M. (2023). *Manajemen kinerja (konsep, teori, dan penerapannya)* (Issue February).

House, J. S. (1981). *Work Stres And Social Support*. <https://pdfcoffee.com/house-1981-work-stress-and-social-support-pdf-free.html>

Ilham, M. (2024). The Influence of Work Engagement on Employee Performance at PT Java Connection Yogyakarta. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 7(2), 2835–2848.

Jonathan Sarwono. (2012). *Path Analysis dengan SPSS*. PT Elex Media Komputindo.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>

Karimuddin, A., Jannah, M., Hasda, S., Fadila, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. <http://penerbitzaini.com>

L.Mathis, J. H. J. R. (2006). Human resource management. In *Human Resources Management*. <https://doi.org/10.4337/9781035346745.00016>

Li, R., Wang, S., & Wu, T. (2025). When I Receive Too Much Social Support: The Effect of Social Support Overload on Users' Life Burnout and Discontinuance in Fitness Apps. *Healthcare (Switzerland)*, 13(2). <https://doi.org/10.3390/healthcare13020191>

Li, Z. (2024). Organizational Strategic Navigation in a Dynamic Environment: Insights into Market Competition, Technological Change, and Policy Dynamics. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 108(1), 98–103. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/108/20241909>

Mardhatilla, I. (2022). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Wira Simetrica. In *Academia.Edu* (Issue April). https://www.academia.edu/download/85224143/GAUNGAN_20TANPA_20BAB_20IV.pdf

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of

- organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), .
Partnership and the High Performance Workplace, 1(1), 61–89.
- Nabila, B. V. (2025). *Volume 13 Nomor 1 Halaman 242-254 Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Pengaruh job satisfaction terhadap employee performance melalui work engagement pada karyawan*. 13, 242–254.
- Novelia, B. S., Muzakki, M., & Herachwati, N. (2025). Supervisor Support, Meaningful Work, and Happiness in Employee Engagement. *Riset*, 7(1), 061–077. <https://doi.org/10.37641/riset.v7i1.2586>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Prasetyani, I. W., & Desiana, P. M. (2022). Mediasi Psychological Capital dan Work Engagement terhadap Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *PUBLIKAUMA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik UMA*, 10(2), 144–154. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma>
- Quraisyi, J. (2022). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Di Pt Delta Windu Purnama*.
- Ramadan, D. (2024). *The effect of employee motivation and employee eng.pdf*. 13(1), 220–231.
- Rita Ambarwati, R. A., & Sumartik, S. (2022). Buku Ajar Metode Penelitian Manajemen. *Buku Ajar Metode Penelitian Manajemen*, January. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-048-9>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition. *Pearson Education Limited*, 747.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). Health Psychology: Biopsychosocial Interactions 7th edition. In *Educacao e Sociedade* (Vol. 1, Issue 1). http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao_PereiraAS_1.pdf%0Ahttp://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_11/rbcs11_01.htm%0Ahttp://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7845/1/td_2306.pdf%0Ahttps://direitofma2010.files.wordpress.com/2010/
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). Health psychology: Biopsychosocial interaction John Wiley & Sons. *Current Opinion in Psychiatry*, 5(6), 845–848.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement: what do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3.10. <https://doi.org/10.1177/0011000002301006>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of*

- Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004b). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December*, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Sengkey, M. M., Mongdong, A., & Hartati, M. E. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kota Tomohon. *Psikopedia*, 2(2). <https://doi.org/10.53682/pj.v2i2.1961>
- Setia, M. S. (2018). Methodology series module 3: Cross-sectional studies. *Indian Journal of Dermatology*, 61(3), 261–264. <https://doi.org/10.4103/0019-5154.182410>
- Siegel, D. J. (1999). *The Developing Mind*.
- Sugoyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In 2 (pp. III–434).
- Sulistiani, W., Fajrianti, F., & Kristiana, I. F. (2022). Validation of the Indonesian Version of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS): A Rasch Model Approach. *Jurnal Psikologi*, 21(1), 89–103. <https://doi.org/10.14710/jp.21.1.89-103>
- Sulistiani, W., & Kristiana, I. F. (2022). Validation of the Indonesian version of social support: A rasch model approach. *Jurnal Psikologi*, 21(1), 89–103.
- Uppal, N. (2017). Uncovering curvilinearity in the organizational tenure-job performance relationship. *A Journal Of People , Work, And Organisation*, 46(8), 1552–1570.
- W.Creswell, J. (2014). Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approches. In *Seminars in Pediatric Infectious Diseases* (Vol. 15, Issue 1). <https://doi.org/10.1053/j.spid.2004.01.002>
- Willem, B. E. D. and. (2004). Using The Job Demand-Resources Model To Predict Burnout And Performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.4337/9781803921761.00096>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2

b) Skala Keterlibatan Kerja

		Correlations																	
		WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	WE10	WE11	WE12	WE13	WE14	WE15	WE16	WE17	X2
WE1	Pearson Correlation	1	.542***	.469***	.731***	.530***	.259**	.705***	.515***	.505***	.669***	.352***	.389***	.639***	.383***	.554***	.489***	.576***	.721***
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
WE2	Pearson Correlation	.542***	1	.516***	.621***	.712***	.463***	.538***	.676***	.597***	.562***	.496***	.508***	.621***	.516***	.632***	.527***	.674***	.801***
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
WE3	Pearson Correlation	.469***	.516***	1	.498***	.567***	.400***	.587***	.507***	.547***	.602***	.466***	.440***	.574***	.393***	.577***	.469***	.560***	.719***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
WE4	Pearson Correlation	.731***	.621***	.498***	1	.555***	.407***	.614***	.595***	.601***	.616***	.451***	.546***	.628***	.411***	.520***	.489***	.657***	.776***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
WE5	Pearson Correlation	.530***	.712***	.567***	.555***	1	.396***	.530***	.680***	.593***	.654***	.465***	.522***	.683***	.541***	.638***	.568***	.638***	.808***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
WE6	Pearson Correlation	.259**	.463***	.400***	.407***	.386***	1	.267**	.335***	.392***	.424***	.697***	.703***	.363***	.646***	.271**	.749***	.444***	.675***
	Sig. (2-tailed)	.006	<.001	<.001	<.001	<.001		.004	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	<.001	<.001	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
WE7	Pearson Correlation	.705***	.538***	.587***	.614***	.530***	.267**	1	.448***	.572***	.719***	.331***	.338***	.693***	.326***	.568***	.458***	.608***	.719***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
WE8	Pearson Correlation	.515***	.676***	.507***	.595***	.680***	.335***	.448***	1	.426***	.457***	.523***	.429***	.503***	.477***	.599***	.469***	.506***	.715***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
WE9	Pearson Correlation	.505***	.597***	.547***	.601***	.593***	.392***	.572***	.426***	1	.586***	.295***	.487***	.581***	.360***	.566***	.448***	.573***	.713***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
WE10	Pearson Correlation	.669***	.562***	.602***	.616***	.654***	.424***	.719***	.457***	.586***	1	.359***	.440***	.733***	.418***	.617***	.543***	.652***	.785***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
WE11	Pearson Correlation	.352***	.496***	.466***	.451***	.465***	.697***	.331***	.523***	.295***	.359***	1	.669***	.312***	.758***	.327***	.739***	.494***	.711***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
WE12	Pearson Correlation	.389***	.508***	.440***	.546***	.522***	.703***	.338***	.429***	.487***	.440***	.669***	1	.392***	.654***	.457***	.747***	.506***	.748***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
WE13	Pearson Correlation	.639***	.621***	.574***	.628***	.683***	.363***	.693***	.503***	.581***	.733***	.312***	.392***	1	.398***	.581***	.492***	.572***	.760***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
WE14	Pearson Correlation	.383***	.516***	.393***	.411***	.541***	.646***	.326***	.477***	.360***	.418***	.758***	.654***	.398***	1	.236**	.752***	.520***	.717***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.012	<.001	<.001	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
WE15	Pearson Correlation	.554***	.632***	.577***	.520***	.638***	.271**	.568***	.599***	.566***	.617***	.327***	.457***	.581***	.236**	1	.358***	.494***	.696***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.012		<.001	<.001	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
WE16	Pearson Correlation	.489***	.527***	.469***	.489***	.569***	.749***	.458***	.469***	.448***	.543***	.739***	.747***	.492***	.752***	.358***	1	.464***	.793***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
WE17	Pearson Correlation	.576***	.674***	.560***	.657***	.638***	.444***	.608***	.506***	.573***	.652***	.494***	.506***	.572***	.520***	.494***	.464***	1	.779***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
X2	Pearson Correlation	.721***	.801***	.719***	.776***	.808***	.675***	.719***	.715***	.713***	.785***	.711***	.748***	.760***	.717***	.696***	.793***	.779***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112

*** Correlation at 0.001 (2-tailed)

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c) Skala Dukungan Sosial

		Correlations												
		SS1	SS2	SS3	SS4	SS5	SS6	SS7	SS8	SS9	SS10	SS11	SS12	X1
SS1	Pearson Correlation	1	.091	-.141	.511***	.021	-.037	.427***	.059	-.022	.285**	.217*	.172	.484***
	Sig. (2-tailed)		.342	.139	<.001	.829	.696	<.001	.536	.817	.002	.022	.070	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
SS2	Pearson Correlation	.091	1	-.110	-.101	.278**	.019	-.110	.333***	.325***	.051	.171	.185	.409***
	Sig. (2-tailed)	.342		.249	.291	.003	.841	.249	<.001	<.001	.596	.072	.051	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
SS3	Pearson Correlation	-.141	-.110	1	-.023	-.078	.413***	.164	.003	.312***	-.022	.224*	.426***	.381***
	Sig. (2-tailed)	.139	.249		.811	.414	<.001	.085	.971	<.001	.814	.018	<.001	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
SS4	Pearson Correlation	.511***	-.101	-.023	1	-.056	-.010	.598***	.124	-.109	.369***	.261**	.015	.467***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.291	.811		.555	.914	<.001	.192	.254	<.001	.005	.873	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
SS5	Pearson Correlation	.021	.278**	-.078	-.056	1	.032	-.048	.260**	.131	.100	.101	.209*	.412***
	Sig. (2-tailed)	.829	.003	.414	.555		.742	.612	.006	.170	.295	.290	.027	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
SS6	Pearson Correlation	-.037	.019	.413***	-.010	.032	1	.028	-.131	.422***	.149	.042	.175	.381***
	Sig. (2-tailed)	.696	.841	<.001	.914	.742		.768	.168	<.001	.116	.658	.065	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
SS7	Pearson Correlation	.427***	-.110	.164	.598***	-.048	.028	1	-.075	-.113	.371***	.185	.196*	.472***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.249	.085	<.001	.612	.768		.433	.235	<.001	.051	.039	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
SS8	Pearson Correlation	.059	.333***	.003	.124	.260**	-.131	-.075	1	.148	-.102	.522***	.154	.431***
	Sig. (2-tailed)	.536	<.001	.971	.192	.006	.168	.433		.120	.283	<.001	.105	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
SS9	Pearson Correlation	-.022	.325***	.312***	-.109	.131	.422***	-.113	.148	1	-.065	.094	.226*	.434***
	Sig. (2-tailed)	.817	<.001	<.001	.254	.170	<.001	.235	.120		.493	.322	.017	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
SS10	Pearson Correlation	.285**	.051	-.022	.369***	.100	.149	.371***	-.102	-.065	1	-.115	.168	.403***
	Sig. (2-tailed)	.002	.596	.814	<.001	.295	.116	<.001	.283	.493		.225	.077	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
SS11	Pearson Correlation	.217*	.171	.224*	.261**	.101	.042	.185	.522***	.094	-.115	1	.141	.521***
	Sig. (2-tailed)	.022	.072	.018	.005	.290	.658	.051	<.001	.322	.225		.139	<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
SS12	Pearson Correlation	.172	.185	.426***	.015	.209*	.175	.196*	.154	.226*	.168	.141	1	.569***
	Sig. (2-tailed)	.070	.051	<.001	.873	.027	.065	.039	.105	.017	.077	.139		<.001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
X1	Pearson Correlation	.484***	.409***	.381***	.467***	.412***	.381***	.472***	.431***	.434***	.403***	.521***	.569***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112

***. Correlation at 0.001 (2-tailed)

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 2 Hasil Uji Reliabilitas

a) Skala Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	20

b) Skala Keterlibatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.828	17

c) Skala Dukungan Sosial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.631	12

Lampiran 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.45663664
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.058
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.384
	99% Confidence Interval	Lower Bound .371
		Upper Bound .396

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 484067124.

Lampiran 4 Hasil Uji Linieritas

a) Kinerja karyawan – Dukungan Sosial

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	2548.170	6	424.695	17.812	<,.001
		Linearity	2494.354	1	2494.354	104.616	<,.001
		Deviation from Linearity	53.815	5	10.763	.451	.811
	Within Groups		2503.509	105	23.843		
	Total		5051.679	111			

b) Kinerja karyawan – Keterlibatan Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	3026.381	13	232.799	11.265	<,.001
		Linearity	2774.837	1	2774.837	134.269	<,.001
		Deviation from Linearity	251.543	12	20.962	1.014	.442
	Within Groups		2025.298	98	20.666		
	Total		5051.679	111			

Lampiran 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	6.424	4.751		1.352	.179		
	X1	.490	.109	.277	4.495	<.001	.858	1.166
	X2	.626	.059	.656	10.624	<.001	.858	1.166

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.748	3.900		.192	.848
	X2	-.015	.021	-.069	-.723	.471
	X1	.080	.084	.091	.954	.342

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 7 Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.424	4.751		1.352	.179
	X1	.490	.109	.277	4.495	<.001
	X2	.626	.059	.656	10.624	<.001

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2398.015	2	1199.008	98.541	<.001 ^b
	Residual	1326.265	109	12.168		
	Total	3724.280	111			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.637	3.488

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 8 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh. Perkenalkan saya Fanda Amalia Kartika mahasiswi Strata-1 (S1) Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir skripsi. Saya memohon ketersediaan waktu 10-15 menit Bapak dan Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya
2. Karyawan tetap atau kontrak PT. Aerofood ACS Surabaya
3. Minimal bekerja 1 tahun atau lebih

Perlu diketahui bahwa tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini, Bapak dan Ibu diminta untuk menjawab dengan jujur pada setiap pernyataan sesuai dengan kondisi teman-teman saat ini atau jawaban yang paling mendekati dengan kondisi Bapak dan Ibu sekalian. Seluruh informasi yang Bapak dan Ibu berikan akan terjamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Sebelum dan sesudahnya, saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan kerjasamanya dalam penelitian ini. Semoga seluruh bantuan yang diberikan menjadi amal baik dan diberikan balasan oleh Allah SWT. Aamiin

Jika terdapat pertanyaan terkait penelitian ini, dapat menghubungi peneliti via:

WA : 085791129667

e-mail : fandaamalia77857@gmail.com

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Hormat saya,

Fanda Amalia Kartika

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Masa kerja :

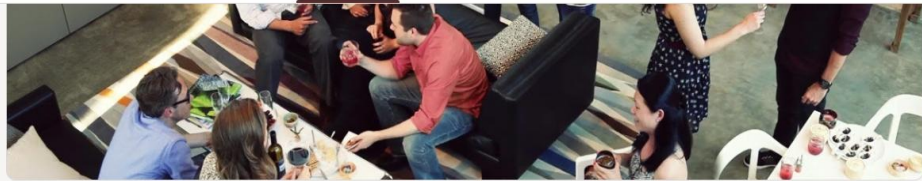
Divisi :

Status :

Saya menyatakan bahwa saya bersedia secara sukarela menjadi partisipan dalam penelitian ini. Data yang saya berikan adalah data yang sebenar benarnya dan saya menyetujui bahwa data saya akan digunakan dalam keperluan penelitian.

- ☐ Ya, saya bersedia

Questions Responses 116 Settings



Questionnaire Social Support and Work Engagement Terhadap Employee Performance

selamat pagi/siang/sore/malam

Perkenalkan saya Fanda Amalia, mahasiswa Program Studi Psikologi (S1), Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang saat ini sedang melakukan penelitian.

Saya bermaksud memohon kesediaan Anda untuk menjadi partisipan dalam penelitian saya dengan topik "Social Support and Work Engagement Terhadap Employee Performance "

Kuesioner ini terdiri dari 3 Bagian dan membutuhkan waktu 5-7 menit. Keikutsertaan dalam penelitian ini

	Jenis Kelamin	Usia	Minat Kerja	Status Kerja	Divisi/Departemen	Saya mempunyai hew	Persepsi Persepsi Angka 1 - Sangat Tdk	Persepsi Persepsi Angka 1 - Sangat Tdk	Persepsi Persepsi Angka 1 - Sangat Tdk	Persepsi Persepsi Angka 1 - Sangat Tdk	Persepsi Persepsi Angka 1 - Sangat Tdk	Persepsi Persepsi Angka 1 - Sangat Tdk	Persepsi Persepsi Angka 1 - Sangat Tdk	Persepsi Persepsi Angka 1 - Sangat Tdk	Persepsi Persepsi Angka 1 - Sangat Tdk	Persepsi Persepsi Angka 1 - Sangat Tdk	Persepsi Persepsi Angka 1 - Sangat Tdk
eddy Hilary	Laki-Laki	33 tahun	6 tahun	Karyawan Kontrak	Accounting	Ya, saya beres	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	1
ra Ramadhani	Laki-Laki	33 tahun	4 tahun	Karyawan Kontrak	Purchasing	Ya, saya beres	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	2
rei Andhika Widya	Laki-Laki	40 tahun	7 tahun	Karyawan Tetap	Production	Ya, saya beres	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	
Rea Purdiana	Laki-Laki	33 tahun	5 tahun	Karyawan Kontrak	Planning Store	Ya, saya beres	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	
reza Alvin Pratama	Laki-Laki	30 tahun	3 tahun	Karyawan Kontrak	Production	Ya, saya beres	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	
Reza Hendarwan	Laki-Laki	34 tahun	6 tahun	Karyawan Kontrak	Marketing	Ya, saya beres	4	3	4	3	4	2	4	2	4	1	
Rey Permana Putra	Laki-Laki	40 tahun	13 tahun	Karyawan Tetap	Engineering	Ya, saya beres	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	
Rhya Nadia Hilary	Laki-Laki	43 tahun	17 tahun	Karyawan Tetap	Operation	Ya, saya beres	4	3	3	4	4	1	4	1	3	1	
Rida Nuhada	Perempuan	28 tahun	4 tahun	Karyawan Kontrak	Production	Ya, saya beres	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	
rida Chika Septina	Perempuan	33 tahun	5 tahun	Karyawan Tetap	Q&SE	Ya, saya beres	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	
rid Septina	Laki-Laki	23 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak	Accounting	Ya, saya beres	4	3	4	4	3	3	3	3	4	1	
rida Ruzana Anggra	Laki-Laki	28 tahun	2 tahun	Karyawan Kontrak	Human capital	Ya, saya beres	4	3	4	4	3	3	3	3	4	1	
rida Prayoga Hidi	Laki-Laki	39 tahun	6 tahun	Karyawan Tetap	Production	Ya, saya beres	4	3	3	3	4	2	4	2	3	1	
Riya Chani Devi	Perempuan	43 tahun	13 tahun	Karyawan Tetap	Delivery service	Ya, saya beres	3	2	4	3	4	4	3	4	4	2	
Riya Andhy Karna	Perempuan	34 tahun	6 tahun	Karyawan Kontrak	Engineering	Ya, saya beres	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	
isa Lestari	Perempuan	32 tahun	10 tahun	Karyawan Tetap	Operation	Ya, saya beres	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	
ti Rukma Dewi	Perempuan	27 tahun	2 tahun	Karyawan Kontrak	Commercial service	Ya, saya beres	3	2	4	4	3	3	3	3	4	1	
ira Kristina Dwi	Perempuan	33 tahun	4 tahun	Karyawan Kontrak	Purchasing	Ya, saya beres	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	
iti Santoso	Laki-Laki	43 tahun	13 tahun	Karyawan Tetap	Planning Store	Ya, saya beres	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	
lana Fitri Astuti	Perempuan	31 tahun	10 tahun	Karyawan Tetap	Production	Ya, saya beres	4	3	4	4	3	3	4	3	3	1	

Lampiran 9 Skala Kinerja Karyawan

No.	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada				
2.	Saya sulit tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
3.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab saya				
4.	Saya sering mendapatkan peringatan/teguran dikarenakan pekerjaan saya tidak selesai sesuai deadline.				
5.	Saya mengerjakan pekerjaan walaupun atasan tidak ada				
6.	Saya lebih suka bekerja bersama- sama dan membagi tugas dengan teman-teman kerja				
7.	Saya tidak dapat bekerja secara baik walaupun saya sudah memahami prosedurnya				
8.	Pekerjaan akan lebih mudah bila dikerjakan secara team				
9.	Saya memanfaatkan jam istirahat untuk makan, dan tidur				
10.	Bekerja secara team maupun individu tidak ada bedanya				
11.	Saya tidak mampu mengerjakan pekerjaan yang belum pernah saya kerjakan				
12.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sebelum deadline				
13.	Saya selalu hadir ketika jam kerja				
14.	Saya lebih suka bekerja secara individu				
15.	Saya mengesampingkan masalah pribadi agar lebih fokus bekerja				
16.	Saya mampu memahami tugas yang menjadi pekerjaan saya				
17.	Saya mencoba mencari cara agar pekerjaan saya selesai tepat waktu				
18.	Pada saat akan memulai sebuah pekerjaan, saya tidak suka membagi pekerjaan dengan rekan-rekan yang lain				
19.	Saya selalu bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan				
20.	Saya selalu meminta izin ketika saya tidak dapat bekerja				

Lampiran 10 Skala Keterlibatan Kerja

No.	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Di tempat kerja, saya merasa berenergi atau bersemangat				
2.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki makna dan tujuan				
3.	Waktu cepat berlalu ketika saya sedang bekerja				
4.	Ketika bekerja, saya merasa bersemangat dan bertenaga				
5.	Saya antusias dengan segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan saya				
6.	Ketika bekerja, saya bisa lupa dengan sekeliling saya				
7.	Pekerjaan yang saya tekuni menginspirasi saya				
8.	Ketika bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja				
9.	Saya merasa senang ketika bekerja dengan giat				
10.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
11.	Saya merasa terhanyut dalam pekerjaan saat bekerja				
12.	Saya dapat bekerja dalam waktu yang lama pada satu periode pekerjaan				
13.	Bekerja sebagai pekerja merupakan hal yang menantang				
14.	Saya merasa terhanyut dalam pekerjaan saat saya bekerja				
15.	Saya memiliki mental yang kuat dalam bekerja				
16.	Sulit untuk mengalihkan saya dari pekerjaan ketika saya sedang bekerja				
17.	Saya dapat tekun bekerja meskipun ada hal yang tidak sesuai dengan harapan saya				

Lampiran 11 Skala Dukungan Sosial

No.	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Ada orang di sekitar saya yang siap membantu saat saya membutuhkan.				
2.	Ada orang yang siap sedia dalam berbagi suka dan duka				
3.	Keluarga saya benar-benar berusaha membantu saya.				
4.	Saya mendapatkan bantuan dan dukungan secara emosional yang saya butuhkan dari keluarga.				
5.	Saya memiliki orang-orang yang istimewa yang menjadi sumber penghibur saya				
6.	Teman-teman saya benar-benar berusaha membantu saya				
7.	Saya bisa mengandalkan teman-teman saya ketika ada masalah.				
8.	Saya dapat membicarakan masalah saya dengan keluarga.				
9.	Saya memiliki teman yang bisa berbagi suka dan duka.				
10.	Ada seseorang yang istimewa dalam hidup saya, yang peduli tentang perasaan saya.				
11.	Keluarga saya bersedia membantu saya dalam membuat keputusan.				
12.	Saya bisa membicarakan masalah saya dengan teman-teman saya.				

Lampiran 12 Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsuim-malang.ac.id

Nomor : 507/FPsi.1/PP.009/3/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

09 Maret 2026

Kepada Yth.
HRD. PT. AEROFOOD ACS
Jl. Raya Juanda Waru, Sedati Kulon, Wedi, Sidoarjo,
Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, 61257
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : FANDA AMALIA KARTIKA/220401110023
Tempat Penelitian : PT. AEROFOOD ACS
Judul Skripsi : PENGARUH SOSIAL SUPPORT DAN WORK
ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE
PERFORMANCE
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Achmad Khudori Soleh, M.Ag.
2. Dr. Novia Solichah, M.Psi., Psikolog
Tanggal Penelitian : 10-03-2026 s.d 31-03-2026
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Mualifah



Yth. Dr. Muallifah, M.A.
a.n Wakil Dekan Bidang Akademik
Universitas Islam Negeri Malang
Jl. Gajayana 50 Malang, Jawa Timur, 65144

10 Maret 2026
2062/HCBP SUB/ACS/III/2026

Hal : Izin Penelitian Skripsi

Dengan hormat,

Menjawab surat dengan nomor 507/FPsi.1/PP.009/3/2026 Tertanggal 9 Maret 2026 mengenai permohonan izin penelitian oleh mahasiswa Program Studi Ilmu Psikologi berikut ini :

No.	Nama	NIM
1	Fanda Amalia Kartika	220401110023

Disampaikan bahwa permohonan izin Penelitian skripsi tentang Pengaruh Sosial Support dan Work Engagment dapat disetujui. Penelitian dapat dilaksanakan di perusahaan kami pada tanggal 10 Maret hingga 31 Maret 2026. Demikian pemberitahuan ini, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Hormat kami,


R. REZKY WAHYU MAHENDRA
HCBP SUB



PT. AEROFood INDONESIA
Suroboyo:
ACS Building, PO BOX 4228/085
Jl. Raya Juanda
Juanda International Airport, Suroboyo 61253
Tel: (02-31) 867 0765
Fax: (02-31) 810 8809
www.aerofood.co.id

Lampiran 13 Turnitin



Page 2 of 121 - Integrity Overview

Submission ID trnoid::3618:139488155

14% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 14 words)

Exclusions

- 2 Excluded Sources

Top Sources

- 10%  Internet sources
 - 4%  Publications
 - 10%  Submitted works (Student Papers)
-