

## **PENGARUH INTERAKSI SOSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BIMA SAKTI PERTIWI, Tbk**

**Yunida Martin**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : [ntinyunidamartin@gmail.com](mailto:ntinyunidamartin@gmail.com)

diterima: 16/2/2025; direvisi: 12/3/2025; diterbitkan: 30/4/2025

**Abstract:** *This research aims to examine the influence of social interaction and the work environment on the performance of employees at PT. Bima Sakti Pertiwi, Tbk Pekanbaru. The population in this study consists of all employees at PT. Bima Sakti Pertiwi, Tbk Pekanbaru, totaling 86 employees, and the sample for this study includes the entire population. This research uses a quantitative method. Data collection techniques in this research include interviews and questionnaires. The method used is Multiple Linear Regression, with the assistance of SPSS 23. The results of this study indicate that social interaction and the work environment simultaneously affect employee performance. This is shown by the results of the F-test, where the F value is 111.046 with a significant value of 0.000. Meanwhile, the F table value at 0.05 is 3.107. Therefore,  $F_{\text{calculated}} > F_{\text{table}}$ , which is  $111.046 > 3.107$  with a Sig of  $0.000 < 0.05$ . This indicates that simultaneously, social interaction and the work environment affect employee performance. From the results of the Determination Coefficient Test, the R Square value obtained is 0.728 or 72.8%. This means that the variable of Employee performance is shaped by a range of variables of social interaction and the work environment by 72.8%. The remaining 27.2% is influenced by other variables not observed in this study.*

**Keywords:** *Social Interaction, Work Environment, Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia ialah satu diantara beberapa faktor yang paling berperan penting bagi kelangsungan hidup dunia bisnis dan perusahaan yaitu sebagai penggerak roda bisnis yang dijalankan. Peran ini tidak hanya mencakup kemampuan teknis dan produktivitas individu, tetapi juga hubungan antar manusia di tempat kerja yang terjalin melalui komunikasi dan interaksi sosial.

Di dalam lingkungan bisnis, kemampuan karyawan untuk bekerja sama, berkomunikasi dengan efektif, serta beradaptasi dalam interaksi sosial menjadi kunci keberhasilan tim dan pencapaian tujuan perusahaan. Komunikasi adalah landasan hubungan interpersonal. Manusia senantiasa mempunyai ikatan dan pengaruh timbal balik dengan manusia lainnya guna memenuhi keinginan dan menunjang kehidupannya,

karena komunikasi memiliki aspek yang krusial demi keberlangsungan hidup suatu masyarakat. Interaksi sosial berasal dari hubungan antar manusia.

Menurut Setyaki dkk dalam Iqbal & Nasir (2023), Interaksi sosial yakni suatu jalinan yang melibatkan dua orang atau lebih dari itu, yang mana perbuatan seseorang dapat memberi pengaruh atau merubah perilaku orang lain. Tanpa adanya interaksi sosial yang sehat, relasi kerja akan terhambat, sehingga kinerja karyawan juga tidak optimal.

Darma dkk. (2023) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa interaksi sosial memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kualitas interaksi sosial seorang karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Selain interaksi sosial, lingkungan kerja tempat karyawan berada juga

mempengaruhi kinerjanya. Perusahaan yang baik dimulai dari lingkungannya. Ibarat orang yang berada di lingkungan negatif, orang tersebut juga tidak akan bersikap positif. Setiap perusahaan yang mempunyai karyawan yang loyal tentu dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Ciptakan lingkungan kerja yang mengedepankan kenyamanan dan kreativitas bagi karyawan.

Menurut Haslindah dkk, (2021) lingkungan kerja meliputi seluruh peralatan dan infrastruktur yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Adanya fasilitas yang lengkap dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat memperkuat hubungan antara karyawan dengan tempat mereka bekerja, sehingga memungkinkan mereka melakukan tugas secara efisien, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja buruk bisa memberi suatu dampak yang bernilai negatif pada karyawan serta efektivitas dan juga efisiensi sistem kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian Firjatullah dkk (2023) Lingkungan kerja yang mendukung dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimana hal tersebut tergolong pengaruh positif yang besar. Semakin baik kondisi lingkungan di tempat kerja, semakin optimal pula hasil yang dicapai oleh karyawan.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Sihalo & Siregar (2019), kinerja mengacu pada upaya karyawan untuk mencapai hasil optimal melalui penerapan kuantitas dan kualitas, sehingga menghasilkan efektifitas dan efisiensi dalam segala aktivitas dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju.

PT. Bima Sakti Pertiwi, Tbk menjadi tempat penelitian dalam kasus ini

yang beralamat di Jl.Sudirman PekanbaruRiau. PT. Bima Sakti Pertiwi, Tbk Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pusat perbelanjaan. Sebagai lembaga pengelola Mall Pekanbaru, PT. Bima Sakti Pertiwi, Tbk Pekanbaru didirikan 2001 dan sekarang ini adalah salah satu pusat untuk perbelanjaan terbesar di Riau.

Tujuan dari penelitian pada PT ini yakni agar dapat memahami bagaimana pengaruh-pengaruh interaksi sosial pada kinerja karyawan, juga bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, serta pengaruh interaksi sosial juga lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bima Sakti Pertiwi, Tbk Pekanbaru.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang bagaimana interaksi sosial juga lingkungan di tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi, Tbk. Temuan-temuan dari penelitian ini, diharapkan dapat menjadi acuan yang berguna bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan dan tindakan strategis guna dalam menaikkan kualitas kinerja karyawan, baik melalui peningkatan kualitas interaksi sosial antar karyawan maupun perbaikan lingkungan kerja fisik yang lebih mendukung produktivitas.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Manajemen menurut Hasibuan (2016:1) yaitu suatu seni dan kemahiran yang berperan mengelola tahapan-tahapan dalam mengelola proses yang melibatkan pendayagunaan sumber daya manusia juga sumber daya yang lainnya dengan optimal, untuk tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efisien serta efektif. Penggunaan sumber daya organisasi dilihat melalui pelaksanaan, perencanaan yang akurat, organisasiorganisasi baik, staffing yang sesuai serta kompeten, arah dan pengamatan yang terkendali akan

memberikan jaminan bahwa berfungsinya proses-proses manajerial yang ada (Wijaya & Rifai 2016:16).

Mondy dan Noe dalam Meithiana & Ansory (2018:60), mendefinisikan manajemen dalam sumber daya manusia berfungsi untuk pemanfaatan tenaga kerja dalam meraih tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia melibatkan serangkaian aktivitas seperti perencanaan, pengelompokan, pengarahan serta pengawasan yang berfokus pada rekrutmen, pelatihan, pengembangan keterampilan, integrasi, serta pemeliharaan karyawan. Semua ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan perorangan, kelompok, dan masyarakat secara keseluruhan.

Suatu proses pengelolaan serta pemanfaatan tenaga kerja didalam suatu organisasi maupun perusahaan untuk dapat menggapai tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan secara bersama dengan efektif dan efisien, baik untuk perusahaan, karyawan, maupun masyarakat merupakan pengertian dari manajemen SDM . Sumber daya manusia adalah pendorong atau penggerak didalam suatu organisasi yang ada dengan memiliki fungsi sebagai modal yang harus dididik serta ditingkatkan kompetensinya, mulai dari mengadakan pelatihan serta memberi penghargaan dan penilaian yang bertujuan untuk sampai pada tujuan yang telah telah ditentukan Bersama sebelumnya.

### **Interaksi Sosial**

Xiao (2018) menjelaskan bahwa interaksi sosial merujuk pada hubungan yang bersifat dinamis, melibatkan interaksi antar perorangan, antar organisasi, serta antara individu dengan organisasi.

Menurut George Herbert Mead, agar interaksi dapat terjadi dengan baik, dibutuhkan kemampuan untuk bertindak

sesuai dengan konteks sosial serta kemampuan untuk mengevaluasi perilaku kita sendiri secara objektif dari sudut pandang orang lain (Suryanto, 2015). Dari hal ini, dapat disimpulkan bahwa interaksi sosial dianggap sebagai rahasia dalam suatu aktivitas, karena dengan tanpa ada interaksi, maka kehidupan bersama tentu tidak dapat terbentuk atau terwujud.

Oleh karena itu, hubungan yang baik dalam interaksi sosial sangat penting, meliputi kerja sama, komunikasi, dan sebagainya, untuk mencapai tujuan bersama serta mencegah terjadinya persaingan dan konflik.

Menurut Gillin dan Gillin yang dikutip oleh Indriyani dkk. (2020), terdapat beberapa elemen yang menggambarkan interaksi sosial, di antaranya:

1. Kerja sama
2. Akomodasi
3. Asimilasi
4. Kompetisi
5. Kontroversi
6. Konflik

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merangkap semua hal yang berada di sekeliling karyawan yang berpotensi memengaruhi kinerja dan perilaku karyawan selama berada di tempat kerja. Seperti kebersihan, pencahayaan, dan lain sebagainya. Setiap perusahaan harus mengupayakan lingkungan kerja yang baik sehingga mempunyai pengaruh yang baik atau positif ke karyawannya, Hal ini tentu saja dapat berdampak pada tugas dan kewajiban yang harus dijalankan (Nitisemito, 2015:109).

Lingkungan kerja berperan dalam membangkitkan semangat dan motivasi kerja guna meningkatkan produktivitas dan kinerja. Di sisi lain, bekerja bersama orang-orang yang termotivasi memberikan manfaat berupa penyelesaian tugas dengan baik dan tepat waktu.

Menurut Enny (2019:57), lingkungan kerja memiliki beberapa dampak positif, seperti:

1. Meningkatkan dorongan untuk bekerja.
2. Meningkatkan antusiasme dalam pekerjaan.
3. Membantu mengurangi rasa kelelahan.
4. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas.

Menurut Sedarmayanti (2017:28), lingkungan kerja mempunyai beberapa indikator, yaitu :

1. Penerangan
2. Kebersihan
- 3.Keamanan
- 4.Kebisingan
- 5.Sirkulasi udara.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja mengacu pada keberhasilan penyelesaian tugas dan hasil kewajiban yang diperoleh dari individu atau kelompok pada saat berada di sebuah organisasi. Didasarkan pada wewenang, tanggung jawab, dan harapan mereka terhadap perilaku serta fungsi terkait dengan tugas yang diberikan, yang mencakup kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. (Sutrisno, 2016:6).

Menurut Sihaloho dan Siregar (2020), kinerja merujuk pada seorang pegawai yang menggunakan seluruh kemampuan yang ada dalam dirinya untuk memberi hasil lebih maksimal, dari segi kuantitas dan kualitas. Hal ini berujung pada efektifitas, efisiensi, dan kemajuan bagi perusahaan.

Penilaian kinerja dilakukan untuk menilai produktivitas dan efektivitas karyawan dalam bekerja secara kolaboratif. Hal ini menguntungkan karyawan, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. (Silitonga 2020:16).

Mathis dan Jackson mengatakan terdapat beberapa indikator kinerja (Fadillah dkk, 2017), yaitu:

- 1.Kualitas
- 2.Kuantitas
- 3.Ketepatan waktu
- 4.Efektivitas
- 5.Kehadiran.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan mengimplementasikan pendekatan kuantitatif, dimana populasinya terdiri dari keseluruhan karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi, Tbk yang berlokasi di Pekanbaru, sebanyak 86 orang. Teknik dalam mengambil sampel yang diterapkan ialah sampel jenuh (sensus), di mana semua populasi disurvei. Pengumpulan data dilangsungkan dengan melalui proses wawancara dan kemudian dilanjut penyebaran kuesioner. Analisis data mengimplementasikan metode regresi linear berganda yang didukung perangkat SPSS versi 23.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **HASIL PENELITIAN**

##### **Uji Validitas**

Yaitu suatu pengujian yang digunakan berfungsi mengukur sampai dimana suatu instrumen memiliki tingkat kevalidan atau kesahihan. (Riduwa dkk, 2011:194). Uji validitas dilaksanakan dengan memakai software SPSS yang dilihat melalui nilai *corrected item-total correlation*. Jika nilai r hitung melebihi r tabel maka item pada instrumen tersebut dianggap valid atau benar. Sebaliknya, suatu item dianggap tidak valid bila nilai r hitung lebih kecil daripada r tabel maka item tersebut dianggap tidak benar. (Riduwan et al, 2011: 201).

Melalui hasil yang ada pada SPSS 26 memperlihatkan jika semua pada item pernyataan untuk variabel interaksi sosial

(X1), lingkungan kerja (X2), kinerja karyawan (Y), nilai r hitungnya didapati lebih besar daripada nilai r tabel. Oleh sebab itu, seluruh item pernyataan dinyatakan valid atau benar.

**Uji Reliabilitas**

Sementara itu, kaidah reliabilitas memperlihatkan bahwasanya suatu instrument dapat memiliki kepercayaan sebagai alat pengumpul data jika kualitas yang dihasilkan baik. Reliable berarti bisa diandalkan dan dipercaya karena mempunyai sifat yang konsisten (Riduwan dkk, 2011:194). Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian, yaitu:

**Tabel 1 Uji Reliabilitas**

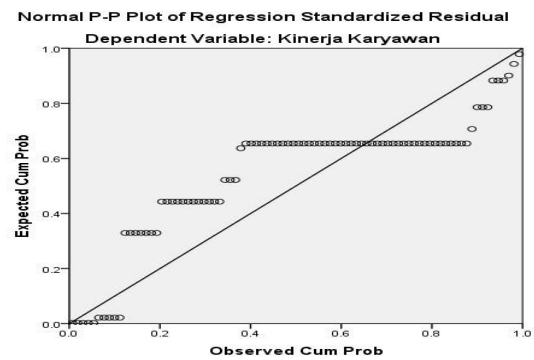
No	Variabel	Alpha	Alpha Cronbach	Ket
1	Interaksi Sosial	0,960	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,908	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,901	0,600	Reliabel

Sumber : Data Dengan Olahan SPSS, 2024

Tabel yang ada di atas, memperlihatkan jika nilai alpha yang diperoleh pada pervariabel melebihi 0,600, sehingga bisa disimpulkan bahwa angket penelitian tersebut reliabel.

**Uji Normalitas**

Persamaan regresi dikatakan reliabel bila variabel independen dan dependennya menunjukkan distribusi yang mendekati normal, atau juga normal sepenuhnya. Pengujian ini memakai grafik P-P Plot untuk analisisnya. Hasil pengujian normalitas pada temuan ini yaitu:



**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Hasil analisis data menunjukkan titik-titik dari gambar diatas cenderung berkelompok pada sekitar garis diagonal, serta tidak tersebar jauh darinya. Dari hasil tersebut bisa diartikan bahwa data pada penelitian ini mengikuti distribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji ini dilakukan guna mendeteksi kemungkinan adanya terdapat pelanggaran terhadap asumsi klasik, khususnya terkait terdapatnya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Apabila *Variance Inflation Factor* (VIF) mempunyai nilai kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka gejala multikolinearitas dianggap tidak ada (Ghozali, 2011).

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerane	VIF	Keterangan
Interaksi Sosial (X1)	0,121	8,270	Tidak ada Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,121	8,270	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Data Dengan Olahan SPSS, 2024

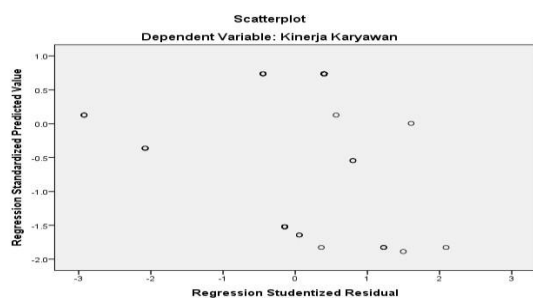
Hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada tiap-tiap variabel dalam penelitian ini kurang dari 10, dan nilai *tolerance* melebihi

0,1. Dengan kata lain, data tersebut menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas, sehingga dapat lanjut dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

**Uji Heteroskedastisitas**

Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastisitas, cara yang bisa digunakan salah satunya ialah dengan memeriksa grafik scatter plot. Grafik ini menggambarkan hubungan antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dan nilai residual (SRESID). Jika pada grafik titik-titiknya membentuk pola tertentu, seperti pola gelombang yang menyebar lalu menyempit, ini menandakan adanya heteroskedastisitas, dan begitu sebaliknya apabila titik-titiknya menyebar secara acak serta membentuk pola yang tidak jelas di atas juga di bawah garis 0 pada sumbu Y (membentuk pola awan), dapat diartikan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas, yaitu:



**Gambar 2 Scatterplot**

Pada gambar tersebut, dapat dilihat titik-titik pada sekitar angka 0 tersebar secara acak di sumbu Regression Studentized Residual. Pola ini mengindikasikan bahwa pada penelitian ini menerapkan model regresi yang mana dari pola tersebut tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas,

sehingga memungkinkan untuk melanjutkan analisis lebih lanjut.

**Uji t**

Uji t bisa dijalankan dengan membandingkan nilai signifikansi t hitung serta t tabel (Ghozali, 2013) dengan ketentuan:

1. H0 diterima dan Ha ditolak bila t hitung < t tabel pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$
2. H0 ditolak dan Ha diterima bila t hitung > t tabel pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  Dalam penelitian ini, hasil uji parsial, yaitu:

**Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis ( Uji T)**

Variabel	t-hitung	t-tabel	Signifikansi	Keputusan
Interaksi Sosial (X1)	1,680	1,663	0,097	Berpengaruh Positif Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	3,574	1,663	0,001	Berpengaruh Positif Signifikan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Data di atas memperlihatkan, nilai  $t_{hitung}$  X1 dan X2 jauh melebihi nilai t tabel. Hal ini menjelaskan adanya pengaruh interaksi sosial dan juga pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan, yang mana pengaruhnya tersebut cukup besar.

**Uji F**

Uji Fisher (Uji F) dipakai untuk menguji pengaruh simultan di semua variabel independen pada variabel dependen, yaitu pengaruh interaksi sosial dan juga lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bima Sakti Pertiwi, Tbk Pekanbaru. Menguji bahwasanya hipotesis yang menyatakan interaksi sosial dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan merupakan tujuan dari pengujian

ini. Agar bisa melihat apakah kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan pada variabel dependen secara bersama-sama maka digunakanlah uji F. Hasil Uji F yaitu:

**Tabel 4 Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315,973	2	157,986	111,046	.000 <sup>b</sup>
	Residual	118,085	83	1,423		
	Total	434,058	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Interaksi Sosial

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Dari tabel yang ada di atas, terlihat hasil pengujian secara simultan, nilai F hitung didapat sebesar 111,046, sementara nilai F tabel yaitu 3,107 (f 0,05 (3-1) (86-3)). Hasil ini menerangkan bahwasanya nilai F hitung dengan nilai 111,046 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,107, dimana signifikannya 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan kata lain H0 ditolak dan H1 diterima. Ini berarti interaksi sosial serta lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi, Tbk Pekanbaru. Oleh karena itu, model penelitian ini dianggap layak untuk dilanjutkan.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji ini dilakukan guna menilai sejauh mana variabel independen bisa memengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu berkisar antara 0 hingga 1, semakin mendekati 1 semakin besar pengaruhnya.

Pengujian ini juga menghitung seberapa baik model (interaksi sosial dan lingkungan kerja) dapat menguraikan variasi pada variabel dependen (kinerja pegawai). Berikut adalah hasil dari pengujian R<sup>2</sup>:

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 <sup>a</sup>	.728	.721	1.193

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Interaksi Sosial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Dari table 5 didapat nilai R<sup>2</sup> yaitu 0,728. Dengan kata lain 72,8% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel interaksi sosial juga oleh lingkungan kerja. Sedangkan 27,2% dari sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### Pengujian Regresi Linear Berganda

Uji ini diperuntukkan dalam mengidentifikasi pengaruh variabel independen pada variabel dependen, terutama dalam hal bagaimana perubahan pada variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2017). Hasil pengujiannya adalah:

**Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,745	1,388		1,978	.051
	Interaksi Sosial	.236	.140	.277	1,680	.097
	Lingkungan Kerja	.588	.165	.588	3,574	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Dengan menggunakan tabel di atas dapat dijelaskan untuk hasil pengujian secara parsial sebagai berikut:  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$

$$Y = 2,745 + 0,236 + 0,588$$

Persamaan pada regresi linier berganda tersebut bisa dijabarkan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel interaksi sosial (X1) nilai koefisiennya bertanda positif, yaitu 0,236, artinya ketika nilai variabel bebas lainnya tetap sementara nilai

interaksi sosial naik satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,236. Koefisien positif tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kinerja dengan interaksi sosial, dimana semakin baik interaksi sosial akan semakin tinggi kinerja karyawannya.

2. Lingkungan kerja (X2) nilai koefisiennya bertanda positif, yaitu 0,588, Artinya ketika nilai variabel bebas lainnya tetap, sementara nilai lingkungan kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,588. Koefisien positif tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kinerja dengan lingkungan kerja. Dimana, apabila lingkungan kerja yang ada semakin baik, tentu kinerja karyawan akan semakin meningkat.

## **PEMBAHASAN**

Sebagaimana telah dijelaskan, Mengetahui pengaruh variabel interaksi sosial dan variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan merupakan tujuan dilakukannya penelitian ini. Oleh sebab itu, pembahasan ini difokuskan untuk menganalisis signifikansi variabel interaksi sosial serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Interaksi Sosial terhadap Kinerja Karyawan**

Interaksi sosial memiliki peranan penting dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Manusia tidak bisa terlepas dari interaksi dan komunikasi, khususnya dalam dunia bisnis karena manusia merupakan makhluk sosial. Interaksi yang terjalin tersebut tentu akan menumbuhkan hubungan kerja yang harmonis, dengan begitu kinerja yang dihasilkan karyawan tentu akan meningkat seiring dengan tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif, variabel interaksi sosial dianggap sebagai faktor yang positif oleh responden. Hasil analisis regresi linear berganda memperlihatkan bahwa adanya pengaruh dari variabel interaksi sosial terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi, Tbk Pekanbaru. Hasil pengujian hipotesis (uji t) memperlihatkan interaksi sosial mempengaruhi kinerja dengan pengaruh yang positif namun pengaruhnya tidak signifikan.

Interaksi sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sama dengan penelitian Dhohir dkk. (2024), menunjukkan adanya pengaruh positif interaksi sosial terhadap kinerja karyawan, ini berarti interaksi sosial dapat meningkatkan kinerja karyawan, ketika karyawan lebih banyak berinteraksi sosial, maka kinerjanya kemungkinan besar akan meningkat.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dan juga kinerja karyawan itu memiliki hubungan yang erat, hal ini mencakup semua peralatan, ruang, dan lingkungan sekitar yang memengaruhi seberapa baik karyawan dapat melakukan pekerjaannya. Fasilitas yang memadai berperan penting dalam membantu karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik secara keseluruhan (Haslindah dkk, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif, Lingkungan kerja dipandang sebagai faktor yang positif oleh responden. Temuan ini konsisten dengan hasil analisis regresi linear berganda, dimana terdapat adanya pengaruh oleh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bima Sakti Pertiwi, Tbk Pekanbaru. Pengujian hipotesis (uji t) terhadap variabel lingkungan kerja mengungkapkan adanya

pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nurjana dan Sholiha (2024), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Interaksi Sosial dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Interaksi sosial dan lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis penelitian menyatakan bahwa variabel interaksi sosial (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. di PT. Bima Sakti Pertiwi, Tbk Pekanbaru. Bisa dilihat dari nilai signya yaitu  $0,000 < 0,05$  dan F hitung  $111,046 > F$  tabel  $3,107$ .

Hal ini memperlihatkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel memiliki pangaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini, diketahui kedua variabel interaksi sosial (X1), dan lingkungan kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y), koefisien determinasi ( $R^2$ ) menghasilkan nilai  $R^2$  sebesar  $0,728$  yang berarti  $72,8\%$  kinerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi sosial dan lingkungan kerja. Sedangkan  $27,2\%$  dari sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data di atas yang diperoleh melalui teknik analisis regresi linear berganda, disimpulkan bahwa:

1. Interaksi Sosial (X1) yaitu  $1,680 > 1,663$  dan sig  $0,097 > 0,05$  sehingga bisa diartikan bahwa kinerja karyawan di PT. Bima Sakti Pertiwi, Tbk Pekanbaru dipengaruhi oleh interaksi sosial, namun tidak signifikan.
2. Dari hasil pengujian, telah didapat nilai t hitung melebihi nilai t tabel, yaitu  $1,680 > 1,663$ . Sehingga terbukti bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah benar, yaitu interaksi sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan.
3. Variabel X2 (Lingkungan Kerja) yaitu  $3,574 > 1,663$  dan sig  $0,001 < 0,05$ . sehingga bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan di PT. Bima Sakti Pertiwi, Tbk Pekanbaru dipengaruhi signifikan oleh lingkungan kerja.
4. Dari hasil pengujian yang telah dilaksanakan, diketahui bahwa hipotesis awal mengenai lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah benar, dan dapat dibuktikan dari hasil t hitung yang nilainya melebihi nilai t tabel, yaitu  $3,574 > 1,663$ .
5. Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendapatkan nilai  $R^2$  adalah sebesar  $0,728$ . Dari hasil ini diartikan interaksi sosial dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan ialah sebesar  $72,8\%$ . Sementara itu, variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini memiliki  $27,2\%$  pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Saran

### Bagi Pihak Perusahaan / Instansi

Interaksi sosial merujuk pada hubungan timbal balik antara individu yang bertujuan untuk menyampaikan pesan atau informasi. Proses interaksi ini bisa terjadi dalam bentuk komunikasi lisan maupun melalui bahasa tubuh. Pada suatu instansi interaksi sosial yang diharapkan dapat membentuk lingkungan yang harmonis.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang utama dalam mendukung pekerjaan karyawan. Setiap karyawan mengharapkan lingkungan kerja memiliki fasilitas yang lengkap dan memadai, nyaman serta aman.

Kinerja karyawan mencakup hasil yang didapat setelah karyawan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya. Maka setiap karyawan diharuskan meningkatkan kinerja akan berdampak terhadap perkembangan perusahaan.

### Bagi Pihak Akademis

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis hendaknya dapat dijadikan bahan referensi bagi mahasiswa-mahasiswa yang ingin mencari teori-teori mengenai interaksi sosial, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

### Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya bisa menggunakan skripsi ini sebagai referensi dengan menyertakan sumber tambahan. Peneliti selanjutnya harus memastikan bahwa mereka siap mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian mereka agar dapat melaksanakannya secara efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

Aksara. Alfabeta.

Darma, S., Darmayanti, N., & Indrawan, Y. F., 2023. *Employees Associated with Self-Concept and Social Interaction at Siantar Kinerja Square Culinary Center*. Jurnal Psikologi, Vol.12 No.4, hal. 490-495.

*Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia

Dhohir M., Sawitri D., Martaleni M, 2024, *Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Untuk*

Enny, W. Mahmudah., 2019, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Surabaya, UBRAHA Manajemen Press.

Fadillah, R., Sulastini, S., & Hidayati, N., 2017, *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bank kalsel cabang pembantu di Banjarmasin*, Jurnal bisnis dan pembangunan, Vol.6 No.1, hal.1-9.

Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M., 2024, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal

Hasibuan, M., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi

Haslindah, A., Idrus, I., Saldi, S, 2021, Indriyani I. E., Syaharuddin, Jumriani (2021). *Social Interaction Contents on Social Studies Learnig to Improve Social Skills, The Innovation of Social Studies Journal*, Vol. 2 No.2, hal.93-102

*Interaksi Sosial Dan Social Support Terhadap Kinerja Pada Perusahaan*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, Vol. 11 No.1, hal. 69-83

Iqbal, Ramadhan M.I., Nasir, M. 2023, *Kinerja Karyawan Berdasarkan Interaksi Sosial Sebagai Variabel Mediasi Pada UMKM*, Jurnal Komunikasi, Jakarta, Pustaka Setia.

- Lentera Bisnis, Vol.12 No.2, hal. 413-430  
Management, Vol.1 No.2, hal. 49-53  
*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo, Indonesia  
Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis, Vol.2 No.1, hal. 01-10.
- Meithiana, Indrasari, H., Ansory, 2018, *Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung, PT Refika Aditama.
- Nitisemito., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka  
*Pengaruh Lingkungan Kerja Pengaruh Lingkungan Kerja Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Cv. Ainun Batara Guru*. Jurnal Industrial Engineering & Pengembangan SDM untuk Pustaka.
- Riduwan., 2011, *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*, Bandung,
- Sedarmayanti., 2017, *Perencanaan dan Setia*.
- Sihaloho, D. R., Siregar, H, 2020,  
Sihaloho, D. R., Siregar, H, 2020,  
Silitonga, P. E. S., & SE, M., 2020, *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja*, Yogyakarta, Penebar Media Pustaka.
- Suryanto., 2015, *Pengantar Ilmu*
- Sutrisno, Edy., 2016. *Manajemen Sumber Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan*, Jurnal Ilmiah Socio Secretum, Vol.9 No.2, hal. 273-281  
*Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan*, Jurnal Ilmiah Socio Secretum, Vol.9 No.2, hal. 273-281
- Wijaya, C., Rifai, M., 2016, *Dasar-Dasar Manajemen : Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*, Medan, Perdana Publishing.
- Xiao, A., 2018, *Konsep interaksi sosial dalam komunikasi, teknologi, masyarakat*, Jurnal Komunikasi, Media Dan Informatika, Vol.7 No.2, hal. 94-99.