

## PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPERCAYAAN DIRI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA INDUSTRI GARMENT

Rizqia Zahira Nuroni<sup>1</sup>; Rohimat Nurhasan<sup>2</sup>; Wufron Wufron<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Garut<sup>1,2,3</sup>

Email : 24023121296@uniga.ac.id<sup>1</sup>; rohimat.nurhasan@uniga.ac.id<sup>2</sup>;  
wufron@uniga.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Lingkungan kerja yang kompetitif dan penuh tekanan, terutama di sektor industri garment, dukungan sosial menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi performa karyawan. Karyawan borongan yang sering menghadapi ketidakpastian kerja dan tuntutan target tinggi, sangat membutuhkan dukungan dari lingkungan sekitar untuk meningkatkan kepercayaan diri dan kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepercayaan diri. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang melibatkan 97 karyawan borongan pada industri garment. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan Skala Likert serta dianalisis menggunakan teknik PLS-SEM. Hasil penelitian ini mengungkapkan dukungan sosial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara langsung terhadap kinerja maupun tidak langsung melalui kepercayaan diri sebagai mediator, sedangkan kepercayaan diri sendiri juga menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada temuan ini, kinerja karyawan borongan dapat dicapai secara lebih optimal jika organisasi dan lingkungan sekitar tidak hanya menyediakan dukungan sosial, tetapi juga secara aktif mendorong tumbuhnya kepercayaan diri sebagai fondasi psikologis yang memperkuat kualitas kerja.

Kata Kunci : Dukungan Sosial; Kepercayaan Diri; Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*Competitive and high-pressure work environment, particularly in the garment industry, social support is a crucial factor that can influence employee performance. Contract-based workers who often face job insecurity and demanding performance targets, greatly depend on support from their surroundings to enhance their self-confidence and work performance. This study aims to examine the effect of social support on employee performance, with self-confidence acting as a mediating variable. A descriptive quantitative approach was employed, involving 97 contract workers on industry garment. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using PLS-SEM techniques. The results reveal that social support has a positive and significant influence on performance, both directly and indirectly through self-confidence as a mediator. Furthermore, self-confidence itself also demonstrates a significant positive effect on employee performance. These findings suggest that the performance of contract based employees can be optimized when organizations and their surrounding environments not only provide social support but also actively foster the development of self-confidence as a psychological foundation that strengthens work quality.*

*Keywords : Social Support; Self-Confidence; Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri garment memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan industri tekstil saat ini. Produk pakaian jadi menjadi faktor utama dalam mendorong peningkatan peran sektor tekstil, yang merupakan salah satu andalan Indonesia dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Hal ini dibuktikan melalui tingginya jumlah tenaga kerja yang terserap dalam industri garment (Zaelani et al., 2021). Dari total satu setengah juta tenaga kerja yang terserap oleh pertumbuhan industri tekstil, sekitar sepertiganya, yakni sekitar lima ratus ribu orang bekerja di sektor industri garment. Temuan ini menunjukkan bahwa industri garment memegang peranan yang sangat penting dalam pembangunan sektor tekstil di Indonesia (Hengky, 2015). Kementerian Perindustrian melaporkan jumlah tenaga kerja di industri pakaian jadi (garment) tercatat sebanyak 2.196.005 orang pada tahun 2024.

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, sumber daya manusia menjadi aspek sentral yang mendapat perhatian khusus karena merupakan elemen penentu keberlangsungan perusahaan. Seluruh aktivitas dalam organisasi sangat bergantung pada peran aktif manusia, karena manusialah yang merancang strategi, melaksanakan proses kerja serta mengevaluasi pencapaian tujuan organisasi (Wufron et al., 2022). Keberhasilan perusahaan dalam mendukung keseluruhan proses operasional sangat bergantung pada ketersediaan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, khususnya terkait dengan tenaga kerja (Yudhistira et al., 2023). Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan organisasi yang baik menjadi kunci utama dalam menanggulangi persaingan ini. Perusahaan yang mampu mengelola SDM dengan baik dan membangun fondasi organisasi yang kuat dapat meningkatkan daya saing secara signifikan dibandingkan dengan kompetitor bisnis lainnya (Kaidu, 2019).

Kinerja berkaitan dengan hasil pekerjaan yang dicapai serta metode atau cara yang digunakan dalam menyelesaikannya. Kinerja adalah hasil dari serangkaian aktivitas yang dilakukan secara konsisten dan dinilai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tujuan dan rencana organisasi (Rasyid et al., 2022). Karyawan yang dikatakan berkinerja baik adalah mereka yang mampu mencapai hasil kerja yang melebihi standar yang telah ditentukan, secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan dapat dievaluasi dengan mengukur dan membandingkan pencapaiannya terhadap standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Jika hasil kerja karyawan memenuhi atau melampaui

standar, maka kinerjanya dikategorikan sebagai baik. Sebaliknya, jika hasil kerja karyawan tidak mencapai standar, maka kinerjanya dikategorikan sebagai tidak baik atau rendah (Meylin R.I., 2020).

Kinerja tinggi karyawan erat kaitannya dengan dukungan sosial yang mereka peroleh, termasuk dari lingkungan kerja (Harmawati et al., 2022). Dukungan sosial adalah bentuk motivasi atau dorongan yang diberikan oleh lingkungan sekitar yang mampu menciptakan perasaan nyaman dan aman bagi individu (Ramadhani, 2019). Menghadapi persoalan yang rumit seorang diri dan berusaha menyelesaikannya tanpa bantuan tentu bukan hal yang ringan untuk dijalani (Nurhasan et al., 2022). Bentuk dukungan sosial dapat muncul dari manfaat yang diperoleh seseorang melalui interaksi dengan sesama, termasuk dengan rekan-rekan kerja. Dukungan ini berperan penting dalam kondisi psikologis karyawan, karena dapat membantu mereka bekerja dengan lebih tenang, meningkatkan motivasi serta memperkuat kemampuan untuk berkolaborasi secara efektif (Sengkey et al., 2022).

Adanya dukungan sosial mencerminkan adanya kerja sama dan saling menolong dalam mengatasi permasalahan di lingkungan kerja. Sebaliknya, apabila dukungan sosial dari keluarga, kerabat dan rekan kerja minim, hal ini dapat memberikan dampak buruk terhadap performa karyawan (Tajriani, 2019). Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, motivasi mereka akan lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka dan mencapai target. Sebaliknya, ketidakharmonisan dalam hubungan antar rekan kerja, keluarga dan atasan dapat menyebabkan kejenuhan dan penurunan kinerja karyawan (Pasaribu et al., 2021).

Selain dukungan sosial, kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan diri sendiri juga banyak berperan terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan. Kepercayaan diri adalah penilaian diri yang positif terhadap kemampuan dan nilai diri. Hal ini dipengaruhi oleh kondisi diri sendiri dan bagaimana orang lain memperlakukan kita (Fitria et al., 2021). Seseorang yang memiliki rasa percaya diri cenderung meyakini kemampuan serta potensi yang dimilikinya, sehingga mendorongnya untuk berupaya secara optimal dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Aenun et al., 2023). Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi dan kepercayaan diri yang rendah tidak akan bekerja secara optimal sehingga perusahaan tidak akan memperoleh keberhasilan yang maksimal (Mila et al., 2024). Kurangnya kepercayaan diri pada karyawan dapat

menghambat perkembangan dan kinerja mereka. Hal ini dikarenakan rasa tidak yakin terhadap kemampuan diri sendiri dapat membuat karyawan enggan mengambil risiko, mencoba hal baru atau berkontribusi secara aktif. Akibatnya performa mereka pun akan rendah (Fitria et al., 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Yasebha Garment Factory di Garut, produktivitas pada tahun 2020 sebesar 80%, pada tahun 2021 sebesar 70%, pada tahun 2022 sebesar 82%, pada tahun 2023 sebesar 85% dan pada tahun 2024 sebesar 90%. Inisiatif karyawan dalam menghadapi tugas baru pada tahun 2020 sebesar 85%, pada tahun 2021 sebesar 75%, pada tahun 2022 sebesar 80%, pada tahun 2023 sebesar 86% dan pada tahun 2024 sebesar 90%. Semangat kerja karyawan pada tahun 2020 sebesar 80%, pada tahun 2021 sebesar 70%, pada tahun 2022 sebesar 88%, pada tahun 2023 sebesar 90% dan pada tahun 2024 sebesar 90%. Adanya fluktuasi dalam produktivitas, kurangnya inisiatif dalam menghadapi tugas baru dan penurunan semangat kerja di antara beberapa karyawan pada tahun 2021, namun pada tahun 2022 hingga 2024 kinerja karyawan terus meningkat. Fenomena ini menggarisbawahi urgensi untuk melakukan penelitian mendalam guna memahami akar penyebab dan mekanisme yang mendasarinya. Dengan memahami secara spesifik bagaimana dukungan sosial dan kepercayaan diri berinteraksi pada lingkungan industri garment di Garut, sehingga manajemen dapat merumuskan intervensi yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fahada, 2024) menunjukkan adanya pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhani, 2019) menunjukkan dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fitria et al., 2021) mengungkapkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Kolonio et al., 2019) mengungkapkan bahwa kepercayaan diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hakim, 2022) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kepercayaan diri. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Muis, 2015) menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepercayaan diri.

Adanya gap tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Mediasi Pada industri Garment”

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Permasalahan pada penelitian ini yaitu adanya fluktuasi dalam produktivitas, kurangnya inisiatif dalam menghadapi tugas baru, dan penurunan semangat kerja di antara beberapa karyawan pada tahun 2021 di Yasebha Garment Factory, Kabupaten Garut. Namun pada tahun 2022 hingga 2024 kinerja karyawan terus meningkat. Maka dari itu dalam hal ini peneliti ingin mengetahui akar penyebab kinerja karyawan yang menurun pada tahun 2021, namun terus mengalami peningkatan pada tahun 2022 sampai saat ini.

Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, peneliti menggunakan teori manajemen sebagai *grand theory* pada penelitian ini. Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan cara yang optimal dan terarah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2020). Di Indonesia "*management*" diterjemahkan menjadi "manajemen" yang berarti "pengelolaan" (Sadikin, 2020).

Keberadaannya begitu krusial dalam mencapai tujuan, menyeimbangkan berbagai kepentingan dan memastikan kelancaran prosesnya. Tanpa manajemen, manusia bagaikan terombang-ambing tanpa arah, mudah tersesat dalam kesibukan dan kehilangan fokus pada apa yang ingin dicapai (Rachmad, 2024). Dalam teori manajemen, adanya pendekatan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sehingga Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dijadikan sebagai *middle theory* pada penelitian ini. MSDM adalah pendekatan strategis mengelola aset terpenting yaitu manusia, secara sistematis untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Ningrum, 2021).

Peran strategisnya meliputi memastikan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, menegakkan keadilan dalam pengelolaan karyawan dan memfasilitasi penyelesaian konflik secara adil dan efektif. SDM menjadi kunci dalam mengelola aspek manusia dalam organisasi secara optimal. Perusahaan yang menerapkan pendekatan MSDM yang efektif dapat meraih keunggulan kompetitif dengan

memberdayakan karyawan yang cakap, bersemangat dan berprestasi tinggi (Sugiarti, 2023).

Adanya dukungan sosial mencerminkan adanya kerja sama dan saling menolong dalam mengatasi permasalahan di lingkungan kerja. Sebaliknya, apabila dukungan sosial dari keluarga, kerabat dan rekan kerja minim, hal ini dapat memberikan dampak buruk terhadap performa karyawan (Tajriani, 2019). Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, motivasi mereka akan lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka dan mencapai target. Sebaliknya, ketidakharmonisan dalam hubungan antar rekan kerja, keluarga dan atasan dapat menyebabkan kejenuhan dan penurunan kinerja karyawan (Pasaribu et al., 2021).

Selain dukungan sosial, kurangnya kepercayaan diri dari karyawan terhadap kemampuan diri sendiri juga banyak berperan terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan (Fitria et al., 2021). Karyawan yang memiliki motivasi dan kepercayaan diri yang rendah tidak akan bekerja secara optimal sehingga perusahaan tidak akan memperoleh keberhasilan yang maksimal (Mila et al., 2024).

Dukungan sosial adalah rasa positif yang dirasakan individu akibat bantuan atau perhatian dari orang lain atau suatu kelompok. Perasaan ini dapat berupa rasa nyaman, dipedulikan, dihargai atau dibantu. Dukungan sosial dapat diperoleh dari beragam pihak, seperti kerabat, sahabat, pasangan, komunitas atau bahkan orang asing yang menunjukkan kebaikan (Uchino et al., 2018).

Penelitian ini mengadopsi konsep dukungan sosial menurut (Uchino et al., 2018) yang menguraikan dimensi dukungan sosial terbagi menjadi 4 yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dukungan penilaian. Dukungan emosional menunjukkan rasa peduli dan dukungan kepada orang lain. Dengan adanya dukungan ini, karyawan merasakan kasih sayang, penghargaan dan rasa hormat. Dukungan instrumental melibatkan bantuan nyata yang diberikan kepada individu yang membutuhkan. Bantuan ini dapat berupa bantuan materi ataupun non materi. Dukungan informasional melibatkan pemberian informasi atau saran yang bermanfaat kepada individu yang membutuhkan. Informasi ini dapat membantu individu dalam menyelesaikan masalah atau membuat keputusan. Dukungan penilaian merupakan bentuk dukungan sosial berupa umpan balik atau pandangan yang membantu karyawan mengevaluasi diri, memahami situasi, dan membuat keputusan yang tepat.

Kepercayaan diri sebagai sikap positif dan keyakinan akan kemampuan diri. Orang yang percaya diri tidak mudah cemas, berani bertindak sesuai keinginannya, memiliki rasa tanggung jawab atas tindakannya, bersikap santun saat berkomunikasi, berkomitmen untuk meraih prestasi serta dapat mengenali kelebihan dan keterbatasan diri. Kepercayaan diri ini menjadi fondasi penting bagi individu untuk menjalani hidup dengan bebas, bertanggung jawab dan mencapai tujuannya (Lauster, 2012).

Penelitian ini mengadopsi konsep kepercayaan diri menurut (Lauster, 2012) yang menguraikan dimensi kepercayaan diri menjadi 5 yaitu keyakinan akan kemampuan diri, optimisme, objektif, bertanggung jawab, rasional. Keyakinan akan kemampuan diri merupakan kepercayaan bahwa seseorang mampu menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas yang dihadapinya dengan baik. Optimisme merupakan sikap positif terhadap masa depan dan keyakinan bahwa hal-hal baik akan terjadi. Objektivitas merupakan kemampuan untuk melihat dan menilai diri serta situasi secara realistis berdasarkan data dan fakta. Bertanggung jawab merupakan kesediaan untuk mengakui dan menerima akibat dari tindakan sendiri serta tidak menyalahkan orang lain. Rasional adalah ketika seseorang mengandalkan logika dan akal sehat dalam berpikir, bertindak dan mengambil keputusan.

Kinerja adalah output yang dihasilkan oleh pegawai ketika melaksanakan kewajiban yang dibebankan kepadanya mencakup aspek kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2016). Penelitian ini mengadopsi konsep kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2016) yang menguraikan dimensi kinerja karyawan menjadi 4 yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas menggambarkan tingkat keakuratan, ketelitian dan kerapian hasil pekerjaan karyawan. Kuantitas menunjukkan jumlah output atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Keandalan mengacu pada kestabilan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Sikap menunjukkan perilaku, etika kerja, dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk kerjasama, disiplin, dan inisiatif dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fahada, 2024) menunjukkan adanya pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhani, 2019) menemukan hal berbeda dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan ini bisa dijelaskan dari konteks penelitian,

dukungan sosial menjadi penting pada organisasi yang sangat menekankan kerja sama sedangkan pada organisasi dengan target individu, faktor tersebut kurang relevan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fitria et al., 2021) mengungkapkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Kolonio et al., 2019) mengungkapkan bahwa kepercayaan diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja tidak konsisten, tergantung pada karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan tuntutan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hakim, 2022) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kepercayaan diri. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Muis, 2015) menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepercayaan diri. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa pengaruh dukungan sosial terhadap kepercayaan diri sangat dipengaruhi oleh latar belakang dan kondisi individu.

Konteks karyawan borongan, terutama di industri padat karya seperti garment masih jarang dikaji. Padahal sistem kerja borongan memiliki karakteristik yang berbeda dari karyawan tetap, seperti ketidakpastian penghasilan dan tekanan target produksi. Dengan demikian terdapat celah penelitian yaitu, belum banyak penelitian yang menempatkan kepercayaan diri sebagai variabel mediasi antara dukungan sosial dan kinerja, masih ada ketidakkonsistenan hasil mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan, dukungan sosial terhadap kepercayaan diri, kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan serta minimnya penelitian yang dilakukan pada konteks karyawan borongan di industri garment. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi gap tersebut, dengan menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan diri sebagai variabel mediasi pada karyawan borongan Yasebha Garment Factory di Kabupaten Garut.

H1 : Dukungan Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada industri garment.

H2 : Dukungan Sosial berpengaruh terhadap Kepercayaan Diri pada industri garment.

H3 : Kepercayaan Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada industri garment.

H4 : Dukungan Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepercayaan

Diri sebagai variabel mediasi pada industri garment.

### METODE PENELITIAN

Metode merupakan langkah sistematis untuk memahami objek yang menjadi fokus kajian ilmu. Sedangkan metode penelitian adalah proses investigasi terhadap suatu permasalahan dengan menerapkan langkah-langkah ilmiah secara hati-hati dan terstruktur. Proses ini mencakup pengumpulan, pengolahan, serta melakukan analisis data guna memperoleh kesimpulan secara terstruktur dan tidak bias, dengan maksud untuk memecahkan permasalahan atau menguji suatu dugaan, sehingga dapat menghasilkan pengetahuan yang berguna bagi kehidupan manusia (Rifa'i, 2021).

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan subjek karyawan borongan pada industri garment. Dalam sebuah penelitian, populasi mencakup semua orang, objek, atau peristiwa yang dianggap penting untuk diamati dan dipelajari demi memahami topik yang sedang diteliti (Candra Susanto et al., 2024). Populasi dalam penelitian ini 128 orang Yasebha Garment Factory di Garut. Sampel adalah sebagian populasi yang digunakan sebagai objek dalam proses penelitian. Pemilihan yang tepat akan membantu peneliti memahami kondisi populasi secara lebih akurat dan menyeluruh (Candra Susanto et al., 2024). Pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling* dengan menerapkan metode *non-probability sampling* sebanyak 97 orang dari menggunakan rumus slovin. Rumus Slovin digunakan sebagai dasar dalam menentukan jumlah sampel berikut ini :

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

Keterangan:

n: Jumlah sampel atau jumlah responden

N: Metode pengukuran populasi

e: Tingkat Kesalahan Sebesar (5%)

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1}$$
$$n = \frac{128}{128 (0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{128}{1,32}$$
$$n = 96,97$$

Dengan hasil perhitungan teknik tersebut, jumlah sampel yang diperoleh yaitu 96,97, disesuaikan menjadi 97 sampel, pada karyawan borongan Yasebha Garment Factory. Data dikumpulkan melalui metode wawancara serta penyebaran kuesioner yang dirancang menggunakan skala *Likert*. Penelitian ini melibatkan variabel independen yaitu dukungan sosial, variabel mediasi yaitu kepercayaan diri, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini memanfaatkan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dilakukan dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4.1 untuk mengkaji keterkaitan antar variabel. Pendekatan ini dipilih karena menyoroti fleksibilitas PLS-SEM untuk model kompleks dan data tidak normal (Magno et al., 2024). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui serta menjelaskan apakah terdapat pengaruh antara variabel independen, mediasi, dan dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

### Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan sebanyak 97 karyawan borongan pada industri garment dengan populasi sebanyak 128 orang karyawan. Peneliti melakukan pengambilan sampel agar data yang diperoleh dapat representatif terhadap fenomena yang sedang diteliti secara akurat. Data menunjukkan sebanyak 53,61% dari responden merupakan laki-laki, sementara 46,39% lainnya adalah perempuan. Adapun hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa adanya keberagaman gender yang umumnya menunjukkan kemampuan penyelesaian masalah yang lebih unggul dan tingkat inovasi yang lebih tinggi. Ragam perspektif dan pendekatan yang dibawa oleh anggota tim dari berbagai latar belakang gender mampu mendorong kreativitas serta menghasilkan solusi yang lebih tepat sasaran (Morisna et al., 2025).

### Analisis dan Hasil Penelitian

#### Analisis *Outer Model*

Tujuan pengukuran (*outer model*) adalah memastikan bahwa setiap indikator valid dan konsisten menggambarkan variabel laten, dengan melakukan pengujian terhadap *cronbach's alpha*, *composite reliability*, *convergent validity*, *discriminant validity* dan nilai *average variance extracted* (AVE) (Hair et al., 2021). Parameter ini bertujuan untuk mengukur konsistensi internal, menguji validitas indikator dan menilai

reliabilitas data yang digunakan, sehingga kualitas pengukuran dalam model penelitian dapat dipastikan memadai guna mendukung analisis dan penarikan kesimpulan yang akurat (Latan et al., 2017).

### ***Convergent Validity***

*Convergent validity* bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu indikator menunjukkan hubungan yang kuat dengan konstruk atau variabel laten yang dimaksud. Validitas suatu indikator dapat diterima apabila nilai loading *factor*-nya melampaui batas 0,70 (Hair et al., 2021).

### ***Discriminant Validity***

Hasil analisis data dengan metode PLS-SEM melalui software SmartPLS pada *Fornell-Larcker* menunjukkan nilai akar kuadrat *AVE* (*Average Variance Extracted*) dari setiap konstruk harus lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (Hair et al., 2021).

### ***Composite Reliability***

Dalam analisis PLS-SEM, *composite reliability* dimanfaatkan untuk menilai sejauh mana konstruk memiliki tingkat keandalan yang baik. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas tinggi ketika nilai *composite reliability* melebihi 0,70 (Hair et al., 2021).

### ***Average Variance Extracted (AVE)***

Seluruh konstruk dalam model penelitian menampilkan pola keterkaitan yang konsisten satu sama lain. Oleh karena itu, konstruk-konstruk tersebut dapat dianggap memiliki *discriminant validity* yang baik ketika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) memenuhi batas minimum yang telah ditetapkan, yaitu melebihi angka 0,50 (Hair et al., 2021).

### ***Analisis Inner Model***

Pengujian terhadap model struktural (*inner model*) dilakukan untuk mengevaluasi keterkaitan kausal antara variabel laten dan sejauh mana model mampu menggambarkan variasi dalam data. Salah satu parameter penting yang digunakan adalah nilai *R-squared* ( $R^2$ ) koefisien determinasi yang menunjukkan berapa besar variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. *F Square* mengukur besar efek (*effect size*) dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen, dengan melihat seberapa banyak nilai  $R^2$  berkurang jika variabel

tersebut dihapus dari model. Model fit adalah ukuran keseluruhan yang menunjukkan seberapa baik model secara keseluruhan dan *Path Coefficients* digunakan untuk menilai pengaruh dan signifikansi hubungan antar variabel (Hair et al., 2021). Tingginya nilai  $R^2$  mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan variasi antar variabel dengan baik. Analisis *inner model* dalam PLS-SEM bertujuan untuk mengevaluasi hubungan struktural antar variabel laten berdasarkan hipotesis penelitian. Evaluasi ini dilakukan melalui pengujian koefisien jalur (*path coefficients*) dan signifikansi statistiknya. (Latan et al., 2017).

### ***R-Square***

Nilai *R-square* menggambarkan tingkat kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen dalam suatu model. Hasil *R-Square* mempresentasikan jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model. *Rule of thumb* untuk nilai *R-Square* adalah nilai 0.75, 0.50, 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah (Hair et al., 2021).

### ***F-Square***

Nilai *F Square* mengukur besar efek (*effect size*) dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen, dengan melihat seberapa banyak nilai  $R^2$  berkurang jika variabel tersebut dihapus dari model. Nilai *F-Square* 0.02, 0.15, 0.35 dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah, dan besar (Hair et al., 2021).

### ***Model Fit***

*Model fit* digunakan untuk menilai kecocokan model secara keseluruhan. Nilai SRMR yang lebih kecil dari 0,08 dan NFI yang mendekati atau melebihi 0,90 umumnya menunjukkan model yang baik (Hair et al., 2021). Model fit dalam PLS-SEM lebih difokuskan pada kemampuan prediktif dan estimasi hubungan antar konstruk daripada pada kesesuaian model secara keseluruhan.

### ***Path Coefficients***

*Path Coefficients* digunakan untuk menilai pengaruh dan signifikansi hubungan antar variabel. Pengujian dilakukan dengan mengacu pada nilai t-statistik yang melebihi 1,96 dan nilai *p value* yang lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Temuan tersebut secara empiris mendukung validitas teori yang diuji (Hair et al., 2021).

### **Hasil Pengujian Hipotesis**

H1 = Diterima karena nilai t-statistik yang didapat adalah 2,286 artinya lebih tinggi dari 1,96, dengan nilai P-value 0,022 lebih besar dari 0,05 dan nilai original sample sebesar 0,285. Maka Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada industri garment.

H2 = Diterima karena nilai t-statistik yang didapat adalah 13.011 artinya lebih tinggi dari 1,96, dengan nilai P-value 0,000 lebih besar dari 0,05 dan nilai original sample sebesar 0,737. Maka Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepercayaan Diri pada industri garment.

H3 = Diterima karena nilai t-statistik yang didapat adalah 3,247 artinya lebih tinggi dari 1,96, dengan nilai P-value 0,001 lebih besar dari 0,05 dan nilai original sample sebesar 0,394. Maka Kepercayaan Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada industri garment.

H4 = Diterima karena nilai t-statistik yang didapat adalah 3,093 artinya lebih tinggi dari 1,96, dengan nilai P-value 0,002 lebih besar dari 0,05 dan nilai original sample sebesar 0,290. Maka Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepercayaan Diri pada industri garment.

### **Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri garment. Artinya jika dukungan sosial meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dukungan sosial baik dari rekan kerja, atasan, sahabat maupun keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan borongan karena secara psikologis dan praktis, berbagai bentuk dukungan ini dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, keandalan dan sikap kerja. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Muiz et al., 2022) dukungan sosial terutama yang bersifat emosional mampu meminimalisir tekanan kerja, mengurangi kecemasan, serta membentuk kinerja karyawan yang unggul secara menyeluruh.

Dalam konteks karyawan borongan yang memiliki tekanan tinggi dalam hal target dan efisiensi waktu, dukungan emosional seperti diberi semangat dan dihargai atas pencapaiannya dapat memberikan rasa dihargai yang sangat penting untuk menjaga stabilitas emosi dan motivasi, sehingga perasaan dihargai ini memengaruhi kualitas kerja, karena karyawan cenderung bekerja lebih teliti dan efektif saat merasa

diperhatikan. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Hartono, 2025) dukungan emosional memiliki peran yang krusial dalam membantu seseorang meraih tujuan kerjanya serta meminimalkan tekanan atau beban yang muncul akibat tuntutan pekerjaan.

Dukungan instrumental berupa bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau bantuan finansial dapat berdampak pada kuantitas kerja, karena dengan bantuan ini beban kerja terasa lebih ringan sehingga karyawan dapat menyelesaikan lebih banyak tugas dan mencapai target yang ditentukan. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani et al., 2019) dukungan instrumental memiliki peran penting dalam mendampingi karyawan menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja, dukungan yang mereka berikan mampu meredakan tekanan yang dirasakan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih tenang dan fokus, yang pada akhirnya membantu mereka menyelesaikan tugas dan mencapai target dengan lebih cepat.

Selanjutnya dukungan informasional seperti pemberian saran yang membantu dapat berkontribusi terhadap keandalan, karena karyawan borongan yang mendapatkan arahan yang tepat akan cenderung bekerja lebih stabil dan minim kesalahan. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Darmanto et al., 2021) informasi yang diberikan dalam bentuk arahan, nasihat, saran, maupun masukan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai bekal untuk memperluas wawasan, menambah pengetahuan dan memperdalam pemahaman mereka terhadap tanggung jawab yang dijalankan.

Sementara itu dukungan penilaian yang membantu mengevaluasi kekuatan dan kelemahan serta memberikan sudut pandang konstruktif dapat mendorong pengembangan diri dan sikap kerja yang positif, misalnya dalam hal komunikasi yang baik dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Azizah et al., 2021) suatu wujud perhatian yang datang dari orang lain dalam ikatan relasi sosial yang positif pada akhirnya berkontribusi terhadap terciptanya perubahan yang lebih baik.

Karyawan borongan yang seringkali bekerja dalam sistem upah harian atau berdasarkan jumlah hasil, sangat bergantung pada lingkungan yang suportif untuk menjaga ritme dan kualitas kerja mereka. Penelitian ini memperoleh hasil yang

didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Queer, et al., 2023) menyarankan agar perusahaan tidak hanya menerapkan sistem upah borongan, tetapi juga memperkuat pengawasan dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif untuk menjaga kualitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Hal ini sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti industri garment, karena keberhasilan operasional sangat ditentukan oleh stabilitas dan kinerja konsisten dari para pekerja borongan yang menjadi ujung tombak produksi. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Azizah et al., 2021) dukungan sosial tidak hanya meningkatkan rasa aman dan motivasi, tetapi juga berdampak langsung terhadap konsistensi dan keandalan kerja para pekerja yang berperan vital dalam proses produksi. Dukungan sosial dalam berbagai dimensinya inilah yang membentuk fondasi psikologis dan operasional yang solid untuk mendongkrak seluruh aspek kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Harmawati et al., 2022). Dengan adanya dukungan sosial yang kuat, karyawan akan merasa dihargai dan terdorong secara psikologis, yang pada akhirnya meningkatkan fokus, kreativitas, dan konsistensi mereka dalam mencapai target.

### **Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepercayaan Diri**

Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan diri, yang artinya jika dukungan sosial meningkat maka kepercayaan diri meningkat. Dukungan sosial memiliki peran penting dalam membentuk dan memperkuat rasa percaya diri seseorang saat individu merasa mendapatkan dukungan dari orang-orang sekelilingnya baik dari keluarga, teman maupun lingkungan kerja, karyawan cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Aziz et al., 2016) bahwa dukungan sosial dapat memperkuat keyakinan akan kemampuan diri, yang dalam konteks pekerjaan berarti meningkatkan rasa percaya diri, ketahanan psikologis, serta kesiapan dalam menghadapi tantangan kerja secara lebih percaya diri dan adaptif.

Dukungan emosional seperti diberi semangat dan dihargai atas pencapaian, secara langsung menumbuhkan rasa diterima dan dihormati bagi karyawan, yang pada akhirnya memperkuat keyakinan akan kemampuan diri, sehingga karyawan borongan

yang merasa dihargai akan lebih percaya bahwa ia mampu menyelesaikan tugas dan bahkan berani mencoba hal baru. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Adiyansah et al., 2025) dukungan sosial memiliki peran penting dalam membentuk rasa percaya diri seseorang. Ketika individu merasa didukung, tumbuh pula keyakinan dalam dirinya bahwa ia mampu menghadapi berbagai tantangan dengan sikap positif dan berkembang menjadi pribadi yang lebih tangguh.

Dukungan instrumental seperti bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan bantuan finansial, memberikan rasa aman dan mengurangi tekanan kerja yang memperkuat aspek optimisme dan tanggung jawab, karena ketika karyawan tidak merasa sendiri dalam menghadapi beban kerja, mereka menjadi lebih positif, tidak mudah menyerah, dan berani bertanggung jawab atas hasil kerja. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Khoirurrahman et al., 2023) Dukungan sosial yang memadai berperan penting dalam meningkatkan motivasi individu serta memperkuat keyakinan diri dalam menghadapi tekanan di lingkungan kerja. Sebaliknya, keterbatasan dukungan sosial dapat memperbesar risiko stres kerja yang berlebihan, yang pada akhirnya dapat menurunkan rasa percaya diri karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada.

Sementara itu dukungan informasional berupa saran yang membantu pengambilan keputusan dan penjelasan yang memudahkan pemahaman situasi, sangat terkait dengan dimensi objektif dan rasional pada kepercayaan diri. Informasi yang jelas membuat karyawan borongan mampu menilai kondisi secara adil dan berdasarkan data, serta mengambil keputusan dengan pertimbangan matang, sehingga mereka tidak mudah terpengaruh emosi atau tekanan sosial. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Septianingrum et al., 2021) ketika seseorang menerima dukungan sosial dari lingkungan sekitarnya, ia akan merasa lebih tenang dan yakin bahwa bantuan akan selalu tersedia saat menghadapi tantangan. Keyakinan ini turut mendorong munculnya rasa percaya diri, terutama dalam mengambil keputusan yang penting.

Selain itu dukungan penilaian yang mencakup evaluasi kekuatan dan kelemahan diri serta sudut pandang konstruktif, membantu karyawan mengembangkan pandangan yang realistis terhadap dirinya. Hal ini dapat membentuk sikap objektif dan memperkuat

kepercayaan terhadap potensi serta area perbaikan pribadi. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Sestiani et al., 2022) dorongan dan arahan personal sangat berperan dalam membantu seseorang mengenali dan memanfaatkan potensi yang dimilikinya. Bentuk dukungan seperti ini mampu memberikan rasa aman, terutama bagi mereka yang tengah menghadapi trauma, kehilangan kepercayaan diri, atau merasa putus asa.

Dalam konteks karyawan borongan yang memiliki tekanan kerja dan ketidakpastian lebih tinggi dibanding karyawan tetap, keberadaan dukungan sosial dari keluarga, sahabat, atasan maupun rekan kerja menjadi penyangga penting yang bukan hanya menenangkan, tetapi juga memberdayakan. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Atmaja et al., 2022) semakin besar dukungan sosial yang diperoleh karyawan, semakin kecil peluang mereka mengalami stres, sehingga dukungan sosial berperan sebagai penyangga psikologis yang mampu mengurangi dampak tekanan kerja sekaligus memperkuat daya tahan mental karyawan borongan dalam bekerja.

Rasa didukung ini menciptakan suasana kerja yang tidak mengintimidasi, sehingga karyawan lebih percaya diri mengambil peran aktif, menunjukkan performa terbaik, dan berkembang secara psikologis maupun profesional. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Kautsar et al., 2025) lingkungan kerja yang didukung oleh dukungan sosial yang positif akan memperkuat rasa aman bagi psikologis karyawan sehingga mereka lebih terbuka, aktif dan berani menampilkan potensi terbaik dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengemukakan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan diri (Hakim, 2022). Oleh karena itu jaringan sosial yang sehat dan suportif sangat berkontribusi dalam membangun keyakinan diri dan mendorong seseorang untuk berani mengambil keputusan serta bertindak sesuai potensi yang dimilikinya.

### **Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa jika kepercayaan diri meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Kepercayaan diri memiliki peran penting

dalam menentukan tingkat kinerja karyawan borongan, karena mereka bekerja berdasarkan output dan dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa banyak supervisi langsung. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Masnun et al., 2022) rasa percaya diri yang kuat sangat diperlukan oleh karyawan untuk tetap produktif dalam menyelesaikan target kerja secara mandiri dan bertanggung jawab.

Ketika karyawan memiliki keyakinan pada kemampuannya sendiri, mereka cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan percaya diri dan tepat waktu, yang berkontribusi pada hasil kerja yang lebih akurat dan efisien yang membuat mereka tidak ragu mencoba teknik baru atau menggunakan pendekatan yang berbeda, sehingga efektivitas dan ketepatan pekerjaan pun meningkat. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Aenun et al., 2023) Seseorang yang memiliki rasa percaya diri cenderung meyakini kemampuan serta potensi yang dimilikinya, sehingga mendorongnya untuk berupaya secara optimal dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sebaliknya, individu yang kurang percaya diri biasanya akan merasa ragu dan takut dalam bertindak, serta mengalami hambatan dalam menjalin interaksi dengan lingkungan sekitarnya.

Sifat optimis seperti berpikir positif dan pantang menyerah, menjadikan karyawan borongan lebih gigih dalam menyelesaikan target meskipun menghadapi keterbatasan alat atau tekanan waktu, sehingga berdampak langsung pada pencapaian jumlah pekerjaan dan target produksi harian. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Satriawan et al., 2024) karyawan yang memiliki rasa percaya diri dan motivasi yang kuat cenderung berusaha maksimal dalam mencapai target yang ditetapkan. Umumnya kepercayaan diri serta motivasi yang tinggi mencerminkan kualitas kinerja yang optimal. Sebaliknya, performa kerja yang kurang baik sering kali berkaitan dengan lemahnya dorongan motivasi dan rendahnya kepercayaan terhadap diri sendiri.

Sementara itu objektivitas mendorong mereka untuk bekerja berdasarkan data dan standar kualitas yang ada, mengurangi risiko kesalahan dan menghasilkan pekerjaan yang stabil, dapat diandalkan dan tanggung jawab yang tinggi membuat mereka tidak mudah menyalahkan kondisi eksternal ketika terjadi kesalahan, melainkan mengambil

inisiatif untuk memperbaiki, yang menciptakan konsistensi dalam hasil kerja dan menunjukkan keandalan yang dibutuhkan dalam sistem kerja borongan.

Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Abubaeda et al., 2024) pegawai yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi umumnya lebih proaktif dalam bekerja sama, menunjukkan inisiatif, serta terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan. Sikap ini berperan dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi secara positif. Selain itu mereka cenderung lebih tangguh dalam menghadapi tekanan dan stres kerja, yang kerap menjadi kendala dalam meraih performa kerja yang maksimal.

Sifat rasional yang tidak mudah terpengaruh emosi dan mampu mempertimbangkan berbagai aspek sebelum bertindak juga menjadikan mereka lebih tenang dalam menyelesaikan konflik atau tekanan, serta lebih patuh terhadap prosedur kerja dan aturan yang berlaku. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Februslita et al., 2025) karyawan yang mampu memotivasi dirinya sendiri dan tetap tangguh dalam menghadapi berbagai bentuk frustrasi menunjukkan kemampuan dalam mengelola emosi secara efektif, menghindari reaksi berlebihan terhadap kesenangan, serta menjaga kestabilan suasana hati. Kemampuan ini membantu mereka untuk mengendalikan stres secara adaptif sehingga tidak mengganggu proses berpikir maupun kualitas pengambilan keputusan.

Keseluruhan aspek tersebut tidak hanya mendorong komunikasi yang lebih baik dengan rekan kerja dan atasan, tetapi juga memperkuat integrasi mereka dalam tim dan menjadikan mereka pekerja yang kooperatif dan berorientasi pada hasil. Dengan demikian, kepercayaan diri yang tinggi secara keseluruhan mencerminkan kinerja mereka secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengemukakan bahwa kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Riansyah et al., 2022). Dengan demikian, kepercayaan diri bukan hanya menjadi modal individu, melainkan juga aset penting bagi keberhasilan tim dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kepercayaan diri merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Kepercayaan Diri**

Dukungan sosial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepercayaan diri. Artinya dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan diri sebagai mediator. Dukungan sosial yang diterima oleh karyawan borongan pada industri garment terbukti dapat memengaruhi kinerja mereka secara tidak langsung melalui peningkatan kepercayaan diri. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Utami et al., 2020) tingginya tingkat dukungan sosial yang diterima oleh karyawan akan memperkuat kepercayaan diri mereka, yang pada gilirannya memberikan dampak positif terhadap peningkatan performa kerja karyawan.

Dalam kondisi tersebut bentuk perhatian dan penghargaan dari keluarga, sahabat, rekan kerja maupun atasan, seperti memberikan semangat dan mengakui pencapaian mereka dapat menumbuhkan rasa aman dan dihargai, yang kemudian memperkuat rasa percaya diri mereka dalam menjalani tugas, sehingga karyawan borongan yang dibantu dalam menyelesaikan tugas maupun mendapatkan bantuan finansial saat menghadapi kesulitan, menimbulkan rasa memiliki dan keterikatan mereka terhadap lingkungan kerja, ini mendorong keyakinan bahwa mereka mampu mengatasi beban kerja yang menantang. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Fahada, 2024) peningkatan kinerja yang dipengaruhi oleh dukungan sosial dari teman dan keluarga membuat karyawan merasa aman dan dihargai. Selain itu peningkatan kinerja yang dipengaruhi oleh rekan kerja dapat terjadi karena karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan suasana lingkungan kerjanya, sehingga mereka lebih percaya diri dan terbuka untuk meminta bantuan atau bertanya kepada rekan ketika menghadapi tugas yang belum mereka pahami.

Dukungan dalam bentuk saran dan penjelasan yang jelas juga sangat penting bagi karyawan borongan yang sering kali bekerja dengan instruksi yang berubah-ubah dan cepat, karena hal ini membantu mereka merasa lebih siap, objektif dan rasional dalam mengambil keputusan dengan penilaian yang jujur namun membangun dari keluarga, teman, atasan maupun rekan kerja dapat membantu mereka memahami kelemahan dan kekuatan diri sendiri, sehingga mereka tidak hanya berani mengambil inisiatif tetapi juga siap menerima tanggung jawab atas hasil kerjanya.

Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Al-farisi et al., 2024) dukungan yang diberikan secara langsung dapat

menciptakan rasa aman dan nyaman bagi individu, sekaligus menjadi bentuk penghargaan yang positif. Masukan berupa nasihat, saran atau umpan balik mengenai langkah yang perlu diambil, mendorong individu untuk mengembangkan minatnya. Hal ini membuat mereka lebih terdorong untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan, memiliki motivasi serta komitmen yang tinggi dan mampu menghadapi tantangan dengan ketekunan serta kreativitas dalam bekerja.

Rasa percaya pada kemampuan pribadi dan sikap optimis yang terbangun dari lingkungan yang suportif menjadikan mereka lebih fokus, ulet dan tidak mudah menyerah saat menghadapi tekanan serta mampu menghasilkan output kerja yang lebih berkualitas. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Septiningtyas et al., 2024) keyakinan pada diri sendiri mampu membentuk ketangguhan, semangat kerja, serta daya tahan individu dalam menghadapi tantangan yang berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Singkatnya, dukungan sosial memberi pengaruh positif terhadap aspek psikologis seperti kepercayaan diri, yang pada akhirnya menstimulasi munculnya performa kerja yang lebih produktif, konsisten, dan berorientasi pada pencapaian target. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Widiatmika, 2015) Kinerja karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh persepsi terhadap dukungan, melainkan juga dipengaruhi oleh kapasitas individu serta keyakinan yang dimilikinya. Ketika persepsi terhadap dukungan berada pada tingkat yang positif, hal tersebut cenderung meningkatkan kepercayaan diri karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja.

Dalam konteks karyawan borongan yang rentan terhadap ketidakpastian, kepercayaan diri sebagai mediasi ini sangat krusial karena berperan sebagai jembatan psikologis antara kondisi kerja yang fluktuatif dengan kebutuhan organisasi akan hasil kerja yang optimal. Penelitian ini memperoleh hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Raudatusyifa et al., 2024) kepercayaan diri yang didorong oleh dukungan berkontribusi pada pencapaian kinerja yang konsisten, terutama pada karyawan yang bekerja dalam kondisi ketidakpastian.

Maka selain dukungan sosial dibutuhkan secara struktural, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang mendorong tumbuhnya kepercayaan diri sebagai modal utama dalam mencapai kinerja yang optimal sangat penting. Penelitian ini memperoleh

hasil yang didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Da'i et al., 2023) individu yang merasa didukung akan memiliki keyakinan diri yang lebih kuat dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Kepercayaan diri tersebut berperan penting dalam membentuk sikap optimis, inisiatif kerja, serta ketahanan mental, yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang lebih optimal.

### **KESIMPULAN**

Dukungan sosial, kepercayaan diri dan kinerja karyawan masuk kedalam kategori baik. Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan diri. Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi melalui kepercayaan diri.

### **Implikasi**

Penelitian ini bermanfaat bagi penerapan manajemen, khususnya dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi perlu menyadari pentingnya membangun lingkungan kerja yang suportif secara sosial karena hal ini dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan rasa percaya diri dan kinerja karyawan. Implementasi program seperti mentoring, dukungan emosional antar karyawan, pelatihan peningkatan kepercayaan diri, serta pemberian umpan balik yang konstruktif dapat menjadi strategi yang efektif untuk membangun budaya kerja yang sehat. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang mengedepankan keterbukaan, penghargaan, dan kolaborasi antar departemen akan meningkatkan komitmen tim dan memperkuat loyalitas serta produktivitas kerja secara keseluruhan.

### **Batasan**

Ada beberapa batasan dalam penelitian ini. Pertama bahwa penelitian ini hanya difokuskan pada karyawan dengan jenis pekerjaan borongan pada Yasebha Garment Factory yang berlokasi di Kabupaten Garut, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke industri atau sektor lain yang memiliki struktur kerja dan budaya organisasi berbeda. Kedua, penelitian ini hanya fokus pada dukungan sosial, kepercayaan diri, dan kinerja karyawan, tanpa mengkaji faktor eksternal lain. Ketiga, metode kuantitatif yang digunakan terbatas pada pengolahan data statistik dan tidak mengeksplorasi latar belakang dari hasil temuan. Keempat, instrumen pengumpulan data menggunakan

kuesioner skala *Likert*, sehingga data yang diperoleh bersifat persepsi. Temuan dalam penelitian ini berlaku untuk situasi saat ini, namun dapat mengalami perubahan sesuai dengan dinamika kondisi bisnis di masa mendatang.

### Saran

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan desain longitudinal untuk mengamati evolusi dukungan sosial, kepercayaan diri dan kinerja karyawan secara dinamis, serta memperluas cakupan sampel ke berbagai jenis industri dan tingkatan jabatan guna meningkatkan generalisasi temuan. Dari sisi praktik, manajemen Yasebha Garment Factory hendaknya membangun komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan mengenai ekspektasi kerja, agar persepsi keduanya bisa lebih selaras dan menerapkan evaluasi berkala untuk memantau efektivitas intervensi tersebut dalam jangka panjang.

Selain itu *feedback* rutin dan *coaching* dari atasan kepada bawahan juga sangat penting, agar karyawan memahami area yang perlu ditingkatkan. Hal ini dapat menjadi dasar perumusan strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar Rifa'i. (2021). *Pengantar Metode Penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Adiyansah, R., Kurniawan, N., Ilmu, P., Sosial, P., Ilmu, F., & Jakarta, U. N. (2025). *Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepercayaan Diri bagi Peserta Didik di SMA Negeri 100 Jakarta*. 3(September).
- Aenun, S., Maharani, S., & Frendika, R. (2023). *Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Gubug Makan Mang Engking Lembang*. 47–53.
- Al-farisi, H., & Ashshiddiqi, A. M. (2024). Relationship Between Effectiveness of Teleworking and Job Performance on Online Shop Employees. *Psikologia : Jurnal Psikologi*, 9(1), 13–31. <https://doi.org/10.21070/psikologia.v11i1.1812>
- Ananda, I. K. A., & Ganawati, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 22(2), 156–167. <https://doi.org/10.22225/we.22.2.2023.156-167>
- Atmaja, J. J. A., & Chusairi, A. (2022). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Tingkat Stres Pada Karyawan Kontrak Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 1588–1597. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2875753>
- Aziz, M. R., & Noviekayati, I. (2016). Dukungan Sosial, Efikasi Diri dan Resiliensi Pada Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(01). <https://doi.org/10.30996/persona.v5i01.742>
- Azizah, S. F., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2021). Peran Dukungan Sosial dan Job Insecurity Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel di Tengah Pandemi Covid-19. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 133.

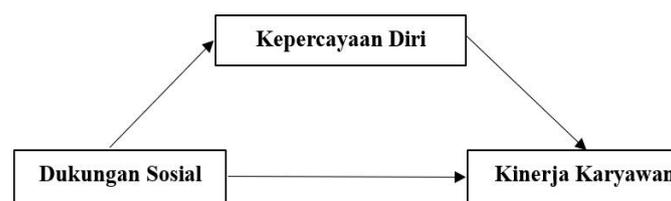
- <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13149>
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 868–876. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29331>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Da'i, M., & Cahyaningrum, V. D. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Dukungan Sosial Terhadap. *Jurnal Nusantara Research*, 10(1), 1–11.
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149. <https://doi.org/10.33370/jpw.v23i2.527>
- Darsana, I. M. (2023). *Kinerja Karyawan Berbasis Organizational Citizenship Behavior, Kepribadian Dan Budaya Organisasi* (M. A. Wardana (ed.)). Intelektual Manifest Media.
- Dini Septiningtyas, Awin Mulyati, & Ute Chairuz M. Nasution. (2024). Pengaruh Self-Efficacy, Adversity Quotient, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pelaku Usaha UMK Laguna Surabaya. *Jurnal Pemimpin Bisnis Inovatif*, 1(3), 78–92. <https://doi.org/10.61132/jpbi.v1i3.246>
- Fahada, D. (2024). Pengaruh Stres, Dukungan Sosial, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(4), 714–720. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2047>
- Februslita, I., Widian Sari, M., & Seplinda, M. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kesiapan Kerja Yang Dimoderasi Oleh Hardiness Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Angkatan 2021 Universitas Putra Indonesia Yptk Padang. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 8(1), 63–72. <https://doi.org/10.57093/metansi.v8i1.358>
- Fitria, A. L., Frendika, R., Shakti, F., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2021). *Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan di PT Inspira Televisi Indonesia*. 48–52.
- Ghazali, & Latan. (2015). Structural Equation Modelling Alternative Method With Partial Last Square. BP Diponegoro University. Latan, H., & Noonan, R. (2017). Partial Least Squares Path Modeling (Basic Concepts, Methodological Issues and Applications). In *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications*. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069-3\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069-3_13)
- Ghufron. (2018). Peningkatan Kepercayaan Diri Melalui Program Bimbingan Konseling Kelompok pada Siswa SMA. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*.
- Harmawati, E., Farida, U., & Santoso, A. (2022). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1), 104–114. <https://doi.org/10.24269/iso.v6i1.1134>
- Hartono, R. R. (2025). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Masters Thesis, Diponegoro University.*, 6(1), 853–858.
- Hasibuan. (2020). *Kontribusi Konsep Diri dan Kepercayaan Diri terhadap Interaksi*

- Sosial Mahasiswa BKI FITK UIN Sumatera Utara Medan.*
- Hendra, S. (2018). Konsep Diri dan Kepercayaan Diri Siswa SMA dalam Menghadapi Ujian Nasional. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*.
- Hengky. (2015). Image Analysis: Textile Industry in Indonesia. *World Journal of Business and Management*, 1(1), 42. <https://doi.org/10.5296/wjbm.v1i1.7883>
- House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja & Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya* (Edisi Revi). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jr., J. F. H., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., P.Danks, N., & Ray, S. (2023). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Kaidu, T. (2019). Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Organisasi: Studi Kasus Perusahaan Kontraktor di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Agregat*, 4(1), 312–317. <https://doi.org/10.30651/ag.v4i1.2818>
- Kautsar, C. A., Riyanto, A., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2025). Pengaruh Inklusivitas Gender, Keterlibatan Karyawan, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Psychological Safety Sebagai Variabel Intervening pada PT. Intan Timur Energi. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(4), 1158–1166. <https://doi.org/10.47467/elmal.v6i4.6370>
- Khoirurrahman, A., Winta, M. V. I., & Shinta Pratiwi, M. M. (2023). Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosi Sebagai Prediktor Stres Kerja Pada Karyawan Pt. Xyz: Peran Mediasi Dukungan Sosial. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(4), 343–362. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i4.271>
- King, L. A. (2017). *The Science of Psychology: An Appreciative View*. Salemba Humanika.
- Kolonio, G., Mandey, S., Lengkong, V. P. K., Kualitas, P., Kerja, K., Kepercayaan, D. A. N., Terhadap, D., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Manajemen Stres Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Mercure Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4212–4221.
- Latan, H., & Noonan, R. (2017). Partial Least Squares Path Modeling (Basic Concepts, Methodological Issues and Applications). In *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications*. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069-3\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069-3_13)
- Lauster, P. (2012). *Tes Kepribadian. Terjemahan D. H. Gulo*. Bumi Aksara.
- Magno, F., Cassia, F., & Ringle, C. M. (2024). A brief review of partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) use in quality management studies. *TQM Journal*, 36(5), 1242–1251. <https://doi.org/10.1108/TQM-06-2022-0197>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Masnun, M., Sapruwan, M., & Supriyanto, S. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Keterampilan Terhadap Percaya Diri yang Berdampak pada Kinerja Karyawan: The Influence of Training and Skills on Confidence that Impacts Employee Performance. *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(2), 28–35.

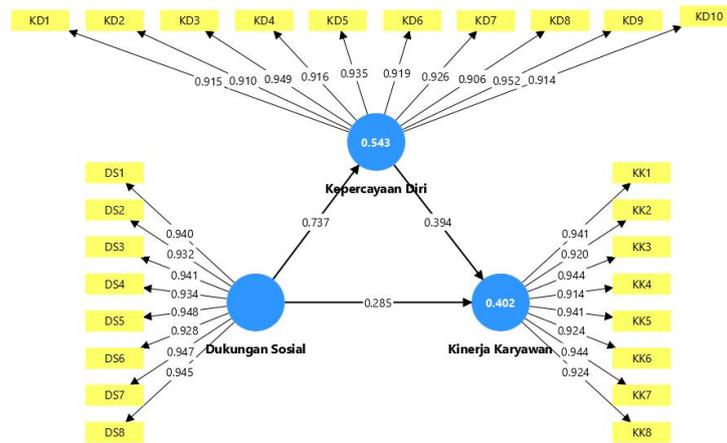
- <https://www.journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/emas/article/view/630>
- Mega, Erlita. (2023). *Memperkuat Kepercayaan Diri-Motivasi Meningkatkan Rasa Percaya Diri* (Gerardo Irawan (ed.)). Cahaya Harapan.
- Meylin R.I. (2020). The Effect Of Work Stress, Work Satisfaction and Social Support to Nursing Performance in Sebatik's Community Health Centre (Puskesmas). *Work Satisfaction and Social.*, XI, 0–14.
- Morisna, T., & Hidayat, M. R. (2025). *Pengaruh Gender dan Team Work terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Rumah Sakit Harapan Sehat Meulaboh*. 11(1), 87–96.
- Mila, Milenia Sari (2024). Motivasi, P., Diri, K., Disiplin, D. A. N., Studi, P., Fakultas, M., Universitas, E., & Buana, M. *This work is licensed under a Creative Commons Attribution-*. 2(4), 436–443.
- Muiz, F. A., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan ( studi empiris pada PT.BRIS POEY TRANS ). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 272–280. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4063>
- Nurhasan, R., Munawar, S., Maulidiani, A., & Munawi, A. S. (2022). *Jurnal Wacana Ekonomi The Role of Social Support on Dual Role Conflict in Womenpreneurs in*.
- Pasaribu, M. D., Lumbanraja, P., Rini, E. S., & Sosial, D. (2021). *BETHESDA GUNUNGSITOLI DENGAN KEJENUHAN*. 10(03), 606–618.
- Queer, W. A., & Waluyowati, N. P. (2023). *Komparasi Upah Borongan Dan Upah Harian Terhadap Kinerja*. 2(1), 275–280.
- Rahmawati Abubaeda, Y., Alam, S., & Program Studi Administrasi Pembangunan Pascasarjana UHO Kendari, M. (2024). Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara the Influence of Self-Confidence on Employee Performance At the Regional Civil Service Agency of Southeast Sulawesi Province. *Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 15(2), 2502–5589.
- Ramadhani, Fitri Ayu (2019). Pengaruh dukungan sosial dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada divisi pemasaran pdam surya sembara kota surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 410–418. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/26358>
- Rasyid, A. R. A., & Febriana, A. (2022). Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan RSD KRMT Wongsonegoro. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 38–51.
- Sarafino, E. P. (2014). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. Wiley.
- Sari Raudatusyifa, Marta Widian Sari, & Selvi Zola Fenia. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT Yasiga Sarana Utama Padang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(2), 342–354. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i2.1679>
- Satriawan, M., Arafat, Y., Non, N., & Salmah, A. (2024). *Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pelabuhan Indonesia ( Persero ) Regional II Palembang PENDAHULUAN Organisasi / perusahaan perlu memiliki sumber daya yang kuat dalam konteks kompetisi ini . Sumber daya yang*. 732–744.
- 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>

- Septianingrum, L. W., & Supraba, D. (2021). Pengaruh dukungan sosial atasan pada optimisme karyawan PT Propan Raya ICC Malang dalam bekerja di era new normal Covid-19. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 16(2), 64–76. <https://doi.org/10.26905/jpt.v16i2.7661>
- Sestiani, R. A., & Muhid, A. (2022). Pentingnya Dukungan Sosial Terhadap Kepercayaan Diri Penyintas Bullying: Literature Review. *Jurnal Tematik*, 3(2), 245–251. <https://journals.usm.ac.id/index.php/tematik/article/view/4568>
- Tajriani, D. T. (2019). *PENGARUH SOFT SKILL DAN DUKUNGAN SOSIAL TEMAN*. 1(2), 1–6.
- Taylor, Shelley E & Stanton, A. L. (2015). *Health Psychology* (9th ed). McGraw-Hill.
- Uchino, Bert N, Boween, Kathleen, Kent, R. (2018). *Social support and health: A brief overview*. Academic Press.
- Utami, L. A., & Adhiatma, A. (2020). Self Efficacy Sebagai Mediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Kailo Sumber Kasih). *Prosiding KONFERENSI ILMIAH MAHASISWA UNISSULA (KIMU)* 4, 9687(2), 1247–1265. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/12539/4915>
- Veganita Prasitha Putri, R. A. P. (2024). *HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DAN KEPERCAYAAN DIRI PADA SISWA KELAS VII SMP NEGERI 2 BANGIL*. <https://doi.org/10.21070/ijccd.v4i1.843>
- Wahjono. (2019). *Pengantar Bisnis*. Prenamedia Group.
- Widiatmika, K. P. (2015). Peran Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau. *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning : Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau*, 16(2), 39–55.
- Wufron, W., Nurhasan, R., & Sani, N. F. (2022). Workplace Spirituality dan Employee Engagement dalam Meningkatkan Employee Performance PT. Karya Lestari Mandiri Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 21(1), 035. <https://doi.org/10.52434/jwe.v21i1.1690>
- Yudhistira, G. A., Utami, R. S. D. D., Astuti, R. D., & Qurtubi, Q. (2023). Evaluasi Stasiun Kerja Industri Garmen dengan Motion Study. *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, 22(1), 23. <https://doi.org/10.20961/performa.22.1.72083>
- Zaelani, M. N., & Manik, E. (2021). Analisis Fungsi Kepemimpinan pada Divisi Garmen Perusahaan Tekstil di Kabupaten Bandung. *Acman: Accounting and Management* ..., 1(1), 36–45. <http://journal.lemlit.org/ojs/index.php/aj/article/view/16%0Ahttp://journal.lemlit.org/ojs/index.php/aj/article/download/16/1>

### GAMBAR



Gambar 1. Kerangka Berpikir  
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025



Gambar 2. Nilai Loading Factor  
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

	Dukungan Sosial	Kepercayaan Diri	Kinerja Karyawan
Dukungan Sosial	0.939		
Kepercayaan Diri	0.737	0.924	
Kinerja Karyawan	0.575	0.604	0.932

Gambar 3. Uji Discriminant Validity (*fornell-larcker criterion*)  
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

	Cronbach's alpha	Composite reliability (r...)	Composite reliability (r...)	Average variance extrac...
Dukungan Sosial	0.981	0.981	0.984	0.882
Kepercayaan Diri	0.981	0.982	0.983	0.855
Kinerja Karyawan	0.978	0.983	0.981	0.868

Gambar 4. Uji Composite Reliability  
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

	Cronbach's alpha	Composite reliability (r...)	Composite reliability (r...)	Average variance extrac...
Dukungan Sosial	0.981	0.981	0.984	0.882
Kepercayaan Diri	0.981	0.982	0.983	0.855
Kinerja Karyawan	0.978	0.983	0.981	0.868

Gambar 5. AVE (*Average Variance Extracted*)  
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

	R-square	R-square adjusted
Kepercayaan Diri	0.543	0.538
Kinerja Karyawan	0.402	0.389

Gambar 6. R Square  
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

	DS	KD	KK
DS		1.188	0.062
KD			0.119
KK			

Gambar 7. F-Square  
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

	Saturated model	Estimated model
<b>SRMR</b>	0.046	0.046
<b>d_ ULS</b>	0.738	0.738
<b>d_ G</b>	1.132	1.132
<b>Chi-square</b>	568.580	568.580
<b>NFI</b>	0.869	0.869

Gambar 8. *Model Fit*  
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics ( O/STDEV )	P values
Dukungan Sosial -> Kepercayaan Diri	0.737	0.738	0.057	13.011	0.000
Dukungan Sosial -> Kinerja Karyawan	0.285	0.284	0.125	2.286	0.022
Kepercayaan Diri -> Kinerja Karyawan	0.394	0.397	0.120	3.274	0.001

Gambar 9. *Path Coefficient*  
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics ( O/STDEV )	P values
Dukungan Sosial -> Kepercayaan Diri -> Kinerja Karyawan	0.290	0.294	0.096	3.039	0.002

Gambar 10. *Path Coefficient*  
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025