Psikostudia
Jurnal Psikologi
Volume 12 No. 4 | Desember 2023: 490-495
DOI: http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v12i4

p-ISSN: 2302-2582
e-ISSN: 2657-0963

Employees Associated with Self-Concept and Social Interaction at Siantar Kinerja Square Culinary Center

Karyawan Terkait Dengan Konsep Diri dan Interaksi Sosial di Pusat Kuliner Siantar Kinerja Square

Surya Darma [1]
[1] Program Studi Magister Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia
Email: [1] isd8362911@gmail.com

Suryani Hardjo [2]
[2] Program Studi Magister Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia
Email: [2] suryanihardjo@staff.uma.ac.id

Nefi Darmayanti [3]
[3] Program Studi Magister Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia
Email: [3] yudhistirafauzy@staff.uma.ac.id

Correspondence:

Surya Darma
Magister Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia
Email: sd8362911@gmail.com

Abstract

This study was conducted to determine the relationship between self-concept and social interactions with employee performance at the culinary center siantar square pematang siantar city. This type of research is quantitative research that uses a data analysis approach based on multiple regression analysis. The measuring instrument used is a Likert scale. The population is total sampling of 96 people. The research subjects were employees. The results showed that: (1) self-concept is positively and significantly related to employee performance. (2) social interaction is positively and significantly related to employee performance. (3) Self-concept and social interaction are positively and significantly related to employee performance at the Siantar Square culinary center, Pematang Siantar City. It is recommended for all employees to be more positive about the existing self-concept by thinking positively about the state of self-appearance because basically all humans have their own strengths and weaknesses. For social interaction, it is suggested that all employees want and have an interest in interacting and sharing knowledge between employees.

Keyword *: Self-Concept, Social Interaction, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan konsep diri dan interaksi sosial dengan kinerja karyawan di pusat kuliner siantar square kota pematang siantar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan analisis data berdasarkan analisis regresi berganda. Alat ukur yang digunakan adalah skala likert. Populasi adalah total sampling sebanyak 96 orang. Subjek penelitian adalah karyawan. Hasil penelitian menunjukan bahwa: (1) konsep diri berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. (2) interaksi sosial berhubungan positif dan signifikan dengan dengan kinerja karyawan. (3) Konsep diri dan interaksi sosial berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan di pusat kuliner Siantar Square Kota Pematang Siantar. Disarankan bagi seluruh karyawan agar lebih mempositifkan konsep diri yang ada dengan cara berpikir positif tentang keadaan penampilan diri karan pada dasarnya semua manusia memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing. Untuk interaksi sosialnya disaran agar seluruh karyawan mau dan memiliki minat untuk berinteraksi dan berbagi ilmu antara karyawan dan selalu menjaga hubungan baik dengan para konsumen.

Kata Kunci : Konsep Diri, Interaksi Sosial, Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2023 Surya Darma, Suryani Hardjo & Nefi Darmayanti

Received 2023-07-12 | Revised 2023-09-25 | Accepted 2023-11-13

PSIKOSTUDIA: Jurnal Psikologi Published by Faculty of Social and Political Siences, University of Mulawarman, Samarinda, East Kalimantan and This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

LATAR BELAKANG

Tidak jarang terjadi persaingan dalam sistem manajemen operasional pada industri jasa dan manufaktur pada saat pelaksanaan suatu kegiatan organisasi. Hal ini menyebabkan organisasi harus memacu usaha untuk mencapai hasil yang maksimal atas tujuan yang mereka tetapkan di awal periode berjalannya organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan berbagai aspek, tidak hanya mengandalkan teknologi, sarana, dan prasarana, tetapi terutama pada sisi sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi sebagai penunjang keberhasilan organisasi (Joushan, Shindie Aulia, Syamsul, Muhammad , Kartika, 2015).

Sumber daya manusia yang handal sangat penting dalam suatu perusahaan. Apalagi di masa globalisasi seperti sekarang ini, karyawan dituntut memiliki berproduktivitas tinggi. Karena, karyawan yang bertanggung jawab terhadap pengembangan perusahaan dan karir sangat diperlukan bagi perusahaan (Mujiasih, 2015). Karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga, dan baik buruknya kinerja organisasi dapat dilihat dari kinerja setiap karyawan yang bertanggung jawab atas kelanjutan masa hidup perusahaan (Prastyo, 2020).

Kinerja adalah pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan strategis orperusahaan. Ketika hasil kinerja karyawan tidak optimal maka pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Di sisi lain, ketika kinerja karyawan meningkat, efisiensi dan produktivitas perusahaan juga meningkat (Robbins & Judge, 2016). Kinerja adalah hasil dari upaya seseorang dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Anissa & Soetjiningsih, 2022) menyatakan bahwa Kinerja karyawan digambarkan sebagai perilaku atau aktivitas yang relevan dengan tujuan organisasi, dan perilaku yang ditampilkan dapat dikuantifikasi dalam bentuk prestasi kerja.

Menurut Gibson (2007) yang dikutip oleh (Sartika, 2020).terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Karakteristik individu, seperti keterampilan, kemampuan, riwayat keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
2. Aspek psikologis, seperti persepsi, sikap, peran kepribadian, motivasi, dan kualitas kehidupan kerja.
3. Pertimbangan organisasi, seperti desain pekerjaan untuk para pemimpin, sistem penghargaan, dan struktur organisasi.

Kinerja meliputi kuantitas atau kualitas dari sesuatu yang dihasilkan atau layanan terkait yang diberikan oleh seseorang yang melaksanakan pekerjaan (Noor, 2013). Karyawan juga merupakan aset yang paling berharga dalam sebuah bisnis karena tanpa partisipasi mereka, kegiatan perusahaan tidak dapat dilakukan. Namun untuk memberdayakan karyawan agar mampu menunjukkan hasil kerjanya yang maksimal bukanlah suatu perkara yang mudah dilakukan, dikarenakan sangat banyak aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri diantaranya konsep diri dan interaksi sosial.

Pemahaman konsep diri bisa dipahami ketika kita pertama kali memahami akan diri kita. Kemampuan yang dipercayai seseorang sebagai kebenaran tentang dirinya sendiri, ego, dan hal-hal lain yang terkait dengannya disebut sebagai diri (Dirda, 2019). Istilah konsep diri mengacu pada pandangan pribadi seseorang yang muncul sebagai hasil dari pengalaman dan interpretasi seseorang terhadap situasi (Irianto et al., 2021). Konsep diri dapat mempengaruhi tata cara berkomunikasi seseorang, juga mempengaruhi pesan yang ingin kita ingat, cara kita memahami pesan tersebut, dan apa yang kita ingat. Singkatnya, konsep diri mengarah pada pemaparan selektif, persepsi selektif, dan memori selektif (perhatian selektif). Pengkodean selektif lainnya, pengkodean, adalah penggabungan simbol dalam terjemahan dari apa yang terjadi di kepala kita (Lembaga et al., n.d.).

Menurut Hurlock (2005) Konsep diri yang positif berkembang ketika seseorang mengembangkan atribut seperti harga diri, kepercayaan diri, dan kemampuan untuk melihat diri sendiri secara nyata. Seseorang yang memiliki citra diri yang positif akan terlihat bahagia, percaya diri, dan memiliki sikap positif terhadap segala sesuatu Di sisi lain, citra diri negatif muncul ketika seseorang merasa rendah diri, ragu, tidak aman, dan kurang percaya diri. Citra diri negatif adalah ketika karyawan percaya dan percaya diri mereka lemah, tidak berdaya, tidak mampu, tidak kompeten, tidak berhasil, tidak bahagia, tidak nyaman, menjijikkan, dan tidak tertarik dalam hidup (Hidayati & Savira, 2021). Konsep diri yang positif ditandai dengan evaluasi diri yang positif, harga diri yang positif, sentimen nilai diri yang positif, dan penerimaan diri yang positif.

Sebaliknya, konsep diri yang negatif diasosiasikan dengan evaluasi diri yang negatif, kebencian terhadap diri sendiri, perasaan rendah diri, dan tidak adanya sentimen nilai pribadi dan penerimaan diri (Novianti & Merida, 2021). Kemampuan, perasaan berarti bagi orang lain, kebajikan, dan kekuatan adalah faktor yang memengaruhi pembentukan konsep diri. Perasaan dihargai atau tidak dihargai oleh orang lain menciptakan fondasi konsep diri seseorang (Yusri, 2016).

Telah banyak penelitian yang menyatakan bahwa konsep diri berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja (Ningsih et al., 2020) (Salsabila, 2020) (Mulyanto, 2009) (Sumarni, 2021) (Wahyuni & Setiyani, 2017). Selain konsep diri, interkasi sosial juga berhubungan dengan kinerja karyawan seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Rizky Meiputra Nugraha1, 2014), (Malang & Artikel, 2021). Sedangkan yang tidak berhubungan dengan kinerja karywan (Antoni et al., 2021).

Berdasarkan definisi dikatakan bahwa Interaksi sosial adalah hubungan lebih dari dua individu dimana tingkah laku yang saling mempengaruhi, mengubah dan memperbaiki tingkah laku yang lain, demikian pula sebaliknya. Interaksi sosial lembaga dinilai baik apabila para pegawainya dapat membentuk pola interaksi sosial yang baik melalui kerjasama (Rizky Meiputra Nugraha1, 2014). Interaksi sosial merupakan hubungan yang dinamis dalam mempertemukan individu, kelompok, dan individu dengan kelompok orang lainnya (Antoni et al., 2021).

Aspek-aspek interaksi sosial meliputi: pembentukan hubungan sosial antara orang-orang. Kontak fisik yang dihasilkan juga bersifat simbolis, seperti yang terlihat dari senyuman dan jabat tangan. Kontak sosial memiliki konsekuensi yang menguntungkan dan merugikan. Interaksi sosial yang negatif menyebabkan konflik, dan kontak sosial yang positif meningkatkan kolaborasi. Aspek komunikasi. Komunikasi didefinisikan sebagai pertukaran ide, persepsi, informasi, dan aktivitas, baik sebagai mediator maupun penerima. Tujuan utama dari komunikasi adalah untuk membangun pemahaman bersama dalam rangka mempengaruhi pikiran atau perilaku yang baik (Ardiansyah et al., 2015).

Menurut (Ali & Asrori, 2016) Interaksi sosiial merupakancara-cara di mana seorang individu dapat menanggapi lingkungan dan efek yang ditimbulkannya terhadap dirinya tersebut. Pertama sekali seseorang berinteraksi sosial adalah dari dalam keluarganya. Keberhasilan seseorang berinteraksi sosial dengan lingkungannya tergantung dari apa saja pengalaman yang diperolehnya pada lingkungan sekitar keluarganya. Dalam lingkungan keluarga kita, mempunyai nilai, sikap yang dianut dan harapan yang akan berkembang serta dapat diterapkan pada lingkungan sosial. Menurut (Gunarsa & Singgih, 2017). Ketika dua orang atau kelompok melakukan kontak mata dan berkomunikasi, mereka terlibat dalam interaksi sosial. Kontak sosial adalah tahap pertama dalam mengembangkan hubungan sosial, sedangkan komunikasi adalah penyampaian informasi serta pemberian interpretasi dan tanggapan terhadap informasi tersebut.

Manusia sebagai maklik sosial membutuhkan suatu wadah bentuk organisasi untuk dimana ia bernaung agar dapat mewujudkan hasrat dan keinginan yang ada dalam hidupnya, maka tidak mungkin seseorang bisa hidup tanpa bantuan campur tangan manusia lain, diperlukan interaksi sosial sehingga seseorang bisa mengenal orang lain atau lingkungannya (Sucipto, 2008).

Hal tersebut terjadi di pusat kuliner Siantar Square Kota Pematang Siantar. Di mana antara karyawan saling acuh tak acuh, bekerja dengan sendirinya tanpa memperdulikan sesama rekan kerja serta minimnya interaksi komunikasi yang terjalin diantara mereka. Ketika mereka melayani tamu, sikap cuek/tidak perduli serta terkesan sangat tidak ramah terhadap konsumen membuat beberapa konsumen sering mengeluhkan pelayanan yang ada di tempat itu. Terlihat konsep diri karyawan rendah, dalam bekerja mereka merasa mengatakan minder, tidak percaya diri dalam berinteraksi dengan konsumen pembeli atau masyarakat yang berada di lingkungan kerja maupun di tempat lain. Selain itu, karena usia mereka masih terlalu muda, mereka menganggap terlalu jauh perbedaan dengan karyawan lain yang berusia dewasa yang lebih senior dari mereka, mereka juga khawatir tidak diterima dalam lingkungan kerjanya. Karyawan kurang berinteraksi dengan karyawan lain, suka menyendiri, sehingga kinerja mereka menurun yang berdampak pada kinerja perusahaan yang imbaskan penurunan pendapatan usaha tentunya berdampak terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dikutip dari (Creswell, 2017) menyatakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan statistik untuk menjawab hipotesis dan memprediksi variabel tertentu dengan menggunakan data berupa angka, skor atau nilai, peringkat, atau frekuensi.

Tipe penelitian ini menggunakan analisis korelasi. Dikutip dari (Arikunto, 2017) penelitian korelasional mempunyai tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan, mengetahui keeratan hubungan variabel satu dengan lainnya.

Jumlah sampel peneliti sebanyak 96 orang karyawan pusat kuliner Siantar *Square*. Temuan penelitian pada sampel dimaksudkan untuk diperluas ke seluruh populasi. Kesimpulan penelitian yang berlaku untuk seluruh populasi disebut sebagai generalisasi (Arikunto, 2017). Analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, uji normalitas, dan uji linieritas akan digunakan dalam prosedur analisis data.

Butir pernyataan yang valid setelah uji coba sebagai berikut:

Dari 36 aitem yang disusun berdasarkan aspek-aspek konsep diri ada 1 aitem gugur yaitu nomor 32. Tersisa 35 aitem yang sahih dipergunakan dalam penelitian yaitu aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35 dan 36.

Dari 36 aitem yang disusun berdasar aspek interaksi sosial ada 2 aitem gugur terdata nomor 15 dan 36. Adapun jumlah aitem yang sahih sebanyak 34 aitem yang akan dipergunakan yaitu aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 dan 35.

Rangkuman hasil uji reliabilitas skala do atas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Coba Reliabilitas Skala

No	Skala	Jumlah Aitem	*Cronbach's Alpha*	Ket
1	Konsep Diri	36	0,909	Reliabel
2	Interaksi Sosial	36	0,897	Reliabel

Tabel 1 menjelaskan mengenai koefisien aitem yang valid bergerak dari rbt = 0,347 sampai dengan rbt = 0,602 dengan tingkat signifikan atau p > 0,300 sebagai hasil perhitungan validitas aitem skala konsep diri yang diperoleh. Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas dengan koefisien rtt = 0.909, maka alat ukur tersebut reliabel untuk digunakan dan memiliki reliabilitas yang baik. Koefisien aitem yang valid bergerak dari rbt = 0,306 sampai dengan rbt = 0,566 dengan tingkat signifikan atau p > 0,300 sebagai hasil perhitungan validitas aitem skala interaksi sosial. Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas dengan koefisien rtt = 0.897, maka alat ukur tersebut reliabel untuk digunakan dan reliabilitasnya tergolong sangat baik. Hasilnya, semua pertanyaan mengenai variabel penelitian dianggap reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

HASIL PENELITIAN

Hingga saat ini, pusat kuliner Siantar Square Kota Pematang Siantar merupakan satu-satunya pusat kuliner terbesar dan masih beroperasi serta menjadi pilihan utama masyarakat lokal dan wisatawan yang ingin berkunjung ke Danau Toba untuk menikmati jajanan hasil UMKM lokal. Tempat ini berkontribusi besar dalam penyerapan tenaga kerja di kota Pematang Siantar.

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin seperti ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persen
1	Laki-laki	57	59,38
2	Perempuan	39	40,62
	Total	96	100.00

Berdasarkan Tabel 2 terlihat jumlah responden yang berjenis kelami laki-laki lebih mendominasi (59,38%) dari pada perempuan yang hanya 40,62%. Selanjutnya dapat dijelaskan mengenai usia responden sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Orang	Persen
1	<30 tahun	34	35,42
2	30 tahun ke atas	62	64,58
	Total	96	100.00

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan kebanyakan umur responden 30 tahun ke atas berjumlah 64,58 sementara sisanya di bawah 30 tahun sebesar 35,42%.

Adapun mengenai hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Mean	SD	K-S	P	Ket
Konsep Diri	93,68	17,289	0,648	0,794	Normal
Interaksi Sosial	89,76	14,889	0,800	0,544	Normal
Kinerja	29,23	13,574	0,967	0,070	Normal

Tabel 4 menjelaskan mengenai uji normalitas pada tabel 4 di mana normalitas sebaran data penelitian diuji dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test. Berdasarkan analisis tersebut, diketahui bahwa konsep diri, interaksi sosial, dan kinerja memiliki distribusi normal yang disebarkan dengan menggunakan konsep kurva normal.

Di mana apabila p ≥ 0,05 sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila p < 0,05 sebarannya dinyatakan tidak normal. Mengenai uji linearitas ketiga variabel penelitian seperti ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Linearitas

Korelasional	Rxy	F	p	Keterangan
X1 – Y	0,594	1,828	0,078	Linier
X2 – Y	0,556	0,969	0,538	Linier

Berdasarkan Tabel 5 tersebut, mengenai uji lineritas dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dapat atau tidak dapat dianalisis secara regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas X1 dan X2 (Konsep Diri dan Interaksi Sosial) mempunyai hubungan yang linearitas dengan variabel terikat (Kinerja). Sebagai kriterianya, P > 0.05 maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear.

Pada Tabel 6 menjelaskan mengenai analisis nilai regresi berganda yaitu sebagai berikut:

Tabel 6 . Rangkuman Perhitungan Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien (R_{xy})	p	Koef. Det. (R^2)	BE%	Ket
X1 – Y	0,594	0,000	0,353	35,3%	Sig
X2 – Y	0,556	0,000	0,310	31%	Sig
X1.X2–Y	0,684	0,000	0,467	46,7%	Sig

Berdasarkan Tabel 6 dari hasil olah data terdapat hubungan positif dan signifikan antara Konsep Diri terhadap Kinerja dengan hasil R^{xy} = 0,594 dengan p= 0.000 < 0.050, artinya semakin tinggi/positif konsep diri seorang karyawan maka semakin tinggi juga kinerjanya atau sebaliknya semakin rendah/negatif konsep diri seorang karyawan maka semakin rendah juga kinerjanya. Sumbangan efektif konsep diri kepada variabel kinerja karyawan yaitu 0,353 (35,3%).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dari 106 sampel karyawan yang dilakukan penelitian terdapat 28 orang yang memiliki konsep diri yang negatif sementara 78 orang memiliki konsep diri yang positif. Didapat pula dari 28 karyawan tersebut memiliki kinerja yang kurang maksimal. Penelitian ini menjawab bahwasanya konsep diri yang negatif dan positif sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri, apabila konsep dirinya positif ia akan bisa bersemangat dalam bekerja, menambah motivasinya dalam bekerja yang membuat kinerjanya semangkin baik, begitu juga sebaliknya. Senada dengan penelitian (Sumarni, 2021) kinerja adalah sikap kesiapan seorang karyawan dalam upaya mencapai tingkat produktivitas lebih tinggi tanpa meningkatkan kelelahan, dan bahwa karyawan tetap antusias berpartisipasi dalam bekerja demi mencapai tujuan organisasi. Konsep diri sangat berhubungan dengan kinerja, hal ini terbukti dari hasil penelitian yang dilakukan

Berdasarkan penjelasan di atas, ada hubungan positif antara konsep diri dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki konsep diri yang negatif maka dia akan memandang rendah serta tidak berdayanya dirinya dimana hal ini akan memunculkan perilaku malas-malasan dan tidak perduli terhadap pekerjaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukkan oleh (Siregar, 2016) Ketika seseorang

melihat diri sendiri tidak memiliki keterampilan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, semua tindakannya mencerminkan ketidakmampuannya demikian pula sebaliknya. Dari sini dapat disimpulkan bahwa citra diri karyawan menentukan kesediaan karyawan menerima, merasakan dan menanggapi dirinya sendiri pada lingkungan kerjanya, sehingga disiplin kerja, pemenuhan dan tanggung jawab mempunyai arti positif bagi individu.

Penelitian yang mempunyai variabel yang sama yaitu ada pengaruh secara positif konsep diri terhadap kinerja karyawan. Mendukung teori Deaux, Dane &Wrightsman (1993) Pada intinya, konsep diri adalah keyakinan seseorang tentang dirinya sendiri; kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh konsep diri. Karyawan yang memiliki citra diri yang baik akan berkinerja dan berproduksi dengan baik di tempat kerja. Jika seseorang memiliki konsep diri yang buruk tentang dirinya sendiri, lingkungannya, atau masa depannya, maka etos kerjanya akan rendah, dan kerja kerasnya hanya untuk memenuhi persyaratan kerja, bukan karena karyawan tersebut berdedikasi pada pekerjaannya (Denpasar, 2020). Seseorang dengan konsep diri yang positif memiliki kompetensi sosial yang kuat, yang dapat meningkatkan kinerja (Damarhadi et al., 2020).

Selanjutnya diketahui interaksi sosial berhubungan positif dan signifikan terhadap linerja bernilai R^{xy}=0,556 dan nilai p =0.000<0.050, artinya terdapat hubungan positif interaksi sosial dengan kinerja, di mana jika terjadi kenaikan pada nilai interaksi sosial seorang karyawan maka akan meningkat pula kinerjanya, maupun sebaliknya semakin rendah interaksi sosial seorang karyawan maka semakin rendah juga kinerjanya. Interaksi sosial memberikan sumbangan efektif kepada variabel kinerja karyawan sebesar 0,310 atau setara dengan 31%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nafis, 2018) interaksi sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai t hitung 3,878 atas t tabel 1,984 tingkat signifikansi 0,000 di atas 5%, dengan demikian menerima H3 artinya interaksi sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan memahami interaksi sosial perusahaan, karyawan sering berinteraksi sosial dengan rekan kerja di departemen/departemen yang berbeda, karyawan juga sering berinteraksi sosial dengan karyawan pada perusahaan lain, Beberapa hal tersebut dapat meningkatkan interaksi sosial dalam lingkungan perusahaan.

Ketika interaksi sosial antar karyawan terus meningkat, berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hubungan sosial antar karyawan yang berfungsi dengan baik berkontribusi pada karyawan yang merasa aman dalam bekerja. Proses interaksi yang terjadi dengan rekan sejawat berupa komunikasi dan kontak sosial melalui pembahasan masalah yang menunjukkan kemungkinan solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Triwahyuningsih, 2017).

Penjelasan tersebut di atas, menyimpulkan adanya hubungan positif antara interaksi sosial dengan kinerja karyawan. Apablila interaksi sosial seorang karyawan buruk dilingkungan pekerjaanya, dia akan minim mendapat informasi dan ilmu dari sesama rekan kerjanya di mana hal ini akan mempengaruhi pengetahuan karyawan tersebut tentang pekerjaan itu.

Nilai analisis membuktikan konsep diri (X_1) dan interaksi sosial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Ada hubungan positif yang signifikan dilihat dari nilai koefisien determinan (R^{xy})=0,684 bernilai p=000<0.050, menyatakan bahwa konsep diri dan interaksi sosial mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Artinya semakin meningkat/positif konsep diri dan interaksi sosial seorang karyawan, maka meningkat pula kinerja karyawan, tetapi rendahnya/negatif konsep diri dan interaksi sosial seoarang karyawan maka akan semakin rendah juga kinerjanya, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima karena memang benar terbukti konsep diri dan interaksi sosial dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dan signifikan.

Kontribusi konsep diri (X1) dan interaksi sosial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 46,7%, dengan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.

Menurut (Gibson, 2013) kinerja seseorang ditentukan oleh motivasi dan kemampuannya dalam melakukan rutinitasnya. Ini juga menyatakan bahwa prestasi kerja ditentukan oleh interaksi keterampilan dan motivasi. Pendapat (Kasmir, 2016) menyatakan beberapa elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain keterampilan dan kemampuan, pengetahuan, perencanaan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dedikasi, kerja, dan disiplin. Kerja sama dan kompetisi adalah dua jenis interaksi interaksi sosial. Dasar pemikiran teori ini adalah bahwa kemampuan untuk berinteraksi secara sosial berkaitan erat dengan kinerja, karena prestasi membutuhkan interaksi sosial yang efektif di antara para karyawan.

KESIMPULAN

Variabel konsep diri memberikan sumbangan efektif kepada variabel kinerja karyawan sebesar 35,3%. Hal ini membuktikan bahwasanya variabel konsep diri cukup kuat berhubungan dengan kinerja karyawan. Variabel interaksi sosial memberikan sumbangan efektif kepada variabel kinerja karyawan sebesar 31%. Hal ini membuktikan bahwasanya variabel interaksi sosial cukup kuat berhubungan dengan kinerja karyawan. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (konsep diri dan interaksi sosial) terhadap satu variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 46,7%. Dengan demikian benar bahwa konsep diri dan interaksi sosial berhubungan terhadap kinerja karyawan

Sehingga dapat disarankan bagi seluruh karyawan agar lebih mempositifkan konsep diri yang ada dengan cara berpikir positif tentang keadaan penampilan diri karan pada dasarnya semua manusia memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing. Untuk interaksi sosialnya disaran agar seluruh karyawan mau dan memiliki minat untuk berinteraksi dan berbagi ilmu antara karyawan dan selalu menjaga hubungan baik dengan para konsumen. Untuk kinerja,

apabila karyawan memiliki konsep diri yang positif dan interaksi sosial yang tinggi maka akan secara otomatis mempengaruhi pola pikir dan interaksi karyawan tersebut dimana dengan pola pikir dan interasksi sosial yang tinggi maka karyawan akan mau belajar banyak dan berbagi ilmu serta memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja sama dimana hal ini tentu akan berdampak terhadap tingginya kinerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, M., & Asrori, M. (2016). *Psikologi Remaja, Perkembangan Peserta Didik*. Bumi Aksara.

Anissa, A. A., & Soetjiningsih, C. H. (2022). Lingkungan Kerja Psikososial dan Kinerja Pegawai Non-Swasta di Masa Pandemi Covid-19. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, *11*(3), 406. https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i3.7896

Antoni, R., Budiyanto, F., Hariani, M., & Huda, K. (2021). *KERJA DAN INTERAKSI SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ERA PANDEMI COVID-19*. *4*(2), 106–116.

Ardiansyah, M., Dr. Ir. Ibnu Sasongko, M., Ardiyanto M. Gai, ST., M. S., & D, P. S. P. W. (2015). Kontak Dan Tingkat Interaksi Sosial Masyarakat Berdasarkan Tipologi Perumahan. *Article*, *14*(207), 3–10.

Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.

Creswell, J. W. (2017). *Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantittatif dan Campuran*. Pustaka Pelajar.

Damarhadi, S., Mujidin, M., & Prabawanti, C. (2020). Gambaran Konsep Diri Pada Siswa SMA Ditinjau Berdasarkan Jenis Kelamin. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, *9*(3), 251. https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i3.4392

Denpasar, D. I. (2020). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Smailing Tour Cabang Bali*. *8*(1).

Dirda, S. (2019). *KINERJA PADA KARYAWAN PT . DISTRIVERSA BUANAMAS MEDAN SKRIPSI OLEH : PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN KINERJA PADA KARYAWAN PT . DISTRIVERSA SKRIPSI Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sa*.

Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ke empat). Erlangga.

Gunarsa, Y. S. D., & Singgih, D. G. (2017). *Psikologi Remaja*. Libri.

Hidayati, S. R. N., & Savira, S. I. (2021). Hubungan Antara Konsep Diri dan Kepercayaan Diri Dengan Intensitas Penggunaan Media Sosial Sebagai Moderator Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, *8*(03), 1–11. https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41122

Irianto, M. A., Rahman, F., & Abdillah, H. Z. (2021). Konsep Diri Sebagai Prediktor Resiliensi Pada Mahasiswa. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, *10*(1), 1. https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i1.4120

Joushan, Shindie Aulia , Syamsul, Muhammad , Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *13*(66), 697–703.

Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. PT. RajaGrafindo Persada.

Lembaga, Y., Islam, P., Riau, U. I., Komunikasi, F. I., Komunikasi, F. I., & Riau, U. I. (n.d.). *KONSEP DIRI PENGENDARA GO-JEK PEREMPUAN*.

Malang, K., & Artikel, I. (2021). Pengaruh Keterampilan Profesional , Interaksi Sosial Dan Motivasi Kerja : Pengaruh Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, *15*(14), 80–84. https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JPPI/article/view/5497%0Ahttps://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JPPI/article/download/5497/3072

Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, *14*(1), 40–51. https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51

Mulyanto, A. S. R. I. (2009). *HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DAN KONSEP DIRI GURU DENGAN KINERJA GURU GROGOL KABUPATEN SUKOHARJO PROGRAM PASCASARJANA GROGOL KABUPATEN SUKOHARJO*. 1–174.

Nafis, A. A. (2018). Interaksi Sosial terhadap Kinerja Karyawan pada PT . SRITEX (Sri Rejeki Isman , Tbk). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–14. http://eprints.ums.ac.id/69091/

Ningsih, E. K., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, *1*(2), 100–105. https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.7

Noor, M. (2013). Profesionalisme dan Kinerja Guru BK SMP Negeri se Kota Metro. *Jurnal Guidena*, *3*(1), 1–10.

Novianti, R., & Merida, S. C. (2021). Self-concept dengan Citra Tubuh pada Mahasiswi. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, *10*(1), 11. https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i1.4516

Prastyo, B. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement: Sebuah Studi Literatur. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, *3*(1), 59–72. https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.310

Rizky Meiputra Nugraha1, F. N. A. (2014). *Program Studi Bimbingan Dan Konseling Islam*. *2*(March 2016), 1–3.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, *6681*, 665–670.

Salsabila. (2020). *Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya - Artikel 3*. *4*(03), 74–241. http://psikologi.untag-sby.ac.id/index.php/foto-kegiatan/164-menu/menu-utama/informasi/fenomena/vol-vi-no-1-pebruari-2011/426-aratikel-3-61

Sartika, Y. (2020). *Pengaruh Quality of Work Life (QWL) , Motivasi , Dan Reward Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD dr . Zubir Mahmud Idi PENDAHULUAN Undang-undang No . 44 tahun 2009 tentang rumah sakit menyatakan rumah sakit merupakan institusi pelayanan*. *3*(2), 176–185.

Siregar, R. J. E. (2016). Pengaruh Konsep-Diri Dan Efikasi-Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pt. Pertamina (Persero) Upms V Surabaya. *Sosio E-Kons*, *8*(3), 234–250. https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons/article/view/1169

Sucipto, S. d. (2008). *Teori & Perilaku Organisasi*.

Sumarni. (2021). Hubungan Pengetahuan dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, *3*(2), 80–85.

Triwahyuningsih, C. A. M. (2017). *Pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial dan motivasi tehadap kepuasan kerja, kompensasi dan kinerja pegawai*.

Wahyuni, D., & Setiyani, R. (2017). *Economic Education Analysis Journal. Economic Education*. *6*(3), 669–682.

Yusri, F. (2016). Correlation Between Self Concept and Defence Mechanism of Students. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling*, *6*(2), 134. https://doi.org/10.24127/gdn.v6i2.601