



Hubungan Antara *Social Support* Terhadap *Employee Experience* Pada Karyawan Depo PT. X

Anggun Fatimah¹, Dwi Hurriyati²

^{1,2} Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma Palembang

Jl. Jenderal Ahmad Yani No.12 Plaju, Kec.Plaju, Kota Palembang

E-mail: anggunfatimah032@gmail.com¹ dwi.hurriyati@binadarma.ac.id²

Abstract : *This study aims to analyze the significant relationship between Social Support and Employee Experience among employees at the Depot of PT. X. The background of this study is the strategic transformation of PT X from a manual mechanical operational system to a modern, digital, and automated one, which aims to increase efficiency and competitiveness. This change creates significant adaptation challenges for employees, especially those accustomed to old work patterns, which causes difficulties, anxiety, and the need for new skills. Nevertheless, the results of initial observations and interviews indicate that employees are able to respond quickly and demonstrate a positive Employee Experience, reflected in the existence of autonomy in decision-making, self-confidence (competence) in completing tasks, and supportive working relationships (relatedness). The established social support includes emotional, informational, instrumental, and appraisal assistance, which are crucial in helping employees adapt to new tools. This study uses a quantitative correlational method. The study population is the employees of the Depot of PT X.. Data collection was carried out using the Employee Experience and Social Support scales. It is hoped that the results of this study will prove the hypothesis of a positive relationship between the two variables, while also providing practical contributions to companies in building an adaptive work culture by strengthening social support amidst technological innovation.*

Keywords: *Social Support, Employee Experience, Employees*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan yang signifikan antara *Social Support* (Dukungan Sosial) terhadap *Employee Experience* (Pengalaman Karyawan) pada karyawan Depo PT. X. Latar belakang studi ini adalah adanya transformasi strategis PT X dari sistem operasional mekanis manual menjadi modern, digital, dan otomatis, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing. Perubahan ini menciptakan tantangan adaptasi yang signifikan bagi karyawan, terutama mereka yang terbiasa dengan pola kerja lama, yang menimbulkan kesulitan, kecemasan, dan kebutuhan akan keterampilan baru. Meskipun demikian, hasil observasi dan wawancara awal menunjukkan bahwa karyawan mampu merespons dengan cepat dan menunjukkan *Employee Experience* yang positif, dicerminkan dari adanya otonomi dalam pengambilan keputusan, keyakinan diri (competence) dalam menyelesaikan tugas, serta hubungan kerja yang suportif (relatedness). Dukungan sosial yang terjalin meliputi bantuan emosional, informasi, instrumental, dan penilaian, yang sangat krusial dalam membantu karyawan beradaptasi dengan alat baru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Populasi penelitian adalah karyawan Depo PT. X. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *Employee Experience* dan *Social Support*. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membuktikan hipotesis adanya hubungan positif antara kedua variabel, sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam membangun budaya kerja adaptif melalui penguatan dukungan sosial di tengah inovasi teknologi.

Kata kunci: Dukungan Sosial, Pengalaman Karyawan, Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu organisasi. Kuruppu C.S & N (Suryati et al. 2023) mengatakan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimiliki. Keterampilan pada dasarnya sebuah keahlian atau kemahiran yang dimiliki individu meliputi kecakapan, kecekatan, serta kemampuan dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan memberikan suatu hasil yang optimal.

Dalam konteks ini PT X (nama samaran) yang bergerak di sektor transportasi, turut mengimplementasikan kebijakan ini melalui berbagai inisiatif modernisasi alat kerja guna mendukung operasional perusahaan. Hal ini ditunjukkan melalui perubahan teknologi yang terjadi di PT. X menunjukkan transformasi yang signifikan dari sistem operasional mekanis dan manual menuju sistem yang lebih modern, digital, dan otomatis. Inovasi teknologi ini juga memudahkan akses layanan bagi pelanggan serta mendukung upaya keberlanjutan lingkungan melalui penggunaan energi terbarukan dan teknologi ramah lingkungan. Dengan terus mengadopsi perkembangan teknologi, PT X mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan daya saingnya, sekaligus memberikan kontribusi positif bagi perkembangan transportasi nasional. Sehingga dengan adanya inovasi baru ini juga memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Perubahan alat kerja dari sistem manual ke digital di depo PT X memunculkan berbagai bentuk karakter perilaku yang berbeda pada setiap generasi karyawan. Transformasi ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan depo, tetapi juga menjadi bagian integral dari strategi PT X dalam membangun budaya kerja yang adaptif terhadap teknologi, akurat dalam pengambilan data, serta responsif terhadap kebutuhan operasional. Dengan demikian, perubahan alat dari manual ke otomatisasi merupakan bentuk nyata dari sinergi kebijakan perusahaan dalam mewujudkan layanan yang lebih profesional, modern, dan berkelanjutan.

Penerapan perubahan alat dari sistem manual ke otomatisasi telah membawa perubahan signifikan dalam proses kerja di berbagai industri. Meskipun penerapan teknologi ini meningkatkan produktivitas, tetapi karyawan kerap menghadapi tantangan dalam menyesuaikan diri dengan sistem yang baru, termasuk kebutuhan untuk mempelajari keterampilan teknis yang berbeda serta menghadapi ketidakpastian terkait peran mereka di masa depan (Sari, 2024). Hal ini sejalan dengan pendapat Santosa & Lestari (2021) yang mengungkapkan bahwa pengalaman kerja secara langsung berperan penting dalam mengasah keterampilan teknis, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan dalam menghadapi tantangan operasional.

Employee experience (Whitter, 2022) adalah keseluruhan persepsi yang dirasakan karyawan dalam setiap interaksi mereka dengan organisasi, yang mencakup keseluruhan perjalanan karyawan dan berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas kerja dan retensi karyawan. Abhari et al., (Tedja & Dwijaya, 2023) menyatakan bahwa *employee experience* adalah suatu reaksi psikologis dan kognitif karyawan terhadap lingkungan kerja, tugas pekerjaan, dan interaksi sosial yang mereka alami selama bekerja. Ciri-ciri karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik menurut Deci & Ryan (Mani & Mishra, 2021) merasa adanya kebebasan dalam mengatur dan mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan (autonomy), memiliki keyakinan terhadap kemampuan menyelesaikan tugas dan potensi diri (competence), terjalin hubungan kerja yang positif dan suportif antara rekan kerja maupun atasan (relatedness), dan motivasi kerja yang muncul (motivation). Adapun terdapat faktor-faktor yang dipengaruhi oleh pengalaman karyawan (*employee experience*) dalam berkerja menurut Deci & Ryan (Mani & Mishra, 2021) yaitu, gaya kepemimpinan yang mendukung otonomi, umpan balik positif dan

konstruktif, kolaborasi kerja yang baik dan dukungan sosial (*social support*), serta peluang pengembangan diri.

Sarafino (Sestiani & Muhid, 2021), *social support* adalah wujud bantuan emosional seperti perhatian, rasa aman, atau ucapan terima kasih yang diberikan kepada seseorang atau kelompok. Sarafino & Smith (Redityani & Susilawati, 2021) menambahkan bahwa *social support* ini biasanya berasal dari lingkungan sosial terdekat. Ciri-ciri *social support* Menurut House Smet (Widyanti, 2024) yaitu: perhatian emosional, pemberian informasi, pemberian bantuan instrumental, dan pemberian bantuan penilaian.

penelitian yang berjudul Hubungan Antara *Social support* Terhadap *Employee experience* Pada Karyawan Depo PT. X

2. METODE PENELITIAN

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maupun hipotesis pada penelitian bab sebelumnya, maka diketahui variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel Terikat : *Employee experience (Y)*
- b. Variabel Bebas : *Social support (X)*

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. *Employee experience*

Employee experience adalah keseluruhan persepsi yang dirasakan karyawan Depo PT. X dalam setiap interaksi mereka dengan organisasi, yang mencakup keseluruhan perjalanan selama bekerja dan berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas kerja dan retensi khususnya karyawan depo PT. X, mulai dari sebelum direkrut hingga setelah masa kerja berakhir. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala yang dibuat oleh peneliti sendiri yang mengacu pada aspek-aspek *employee experience* menurut Deci & Ryan, (2017) Aspek-aspek utama dari pengalaman kerja yaitu, *Autonomy* (otonomi), *Competen* (Kompetensi), *Relatedness* (Keterhubungan/*Sense of belonging*)

b. *Social Support*

Social support adalah bentuk bantuan yang diberikan kepada karyawan Depo PT. X maupun kelompok sebagai hasil dari interaksi sosial yang terjalin dalam suatu lingkungan kerja. Dukungan sosial juga memiliki nilai khusus bagi karyawan Depo PT X karena memberikan rasa dicintai, dihargai, dan diterima dalam jaringan sosial. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala yang dibuat oleh peneliti sendiri yang mengacu pada aspek-aspek *social support* menurut Pendapat House (Dwisetyo, 2024), ada beberapa aspek yakni, dukungan instrumental, dukungan informasional, dukungan emosional, dukungan penghargaan.

3. Subjek Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2020) adalah sebagai suatu wilayah atau domain yang dirangkum dan diidentifikasi oleh para peneliti berupa objek ataupun subjek dengan ciri-ciri tertentu untuk dianalisis lalu ditarik kesimpulannya. Sedangkan, sampel menurut Sugiyono (2022) merupakan bagian dari keseluruhan jumlah dan atribut yang dimiliki populasi. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan depo PT. X yang berjumlah 200 karyawan.

Teknik *sampling* menurut Sugiyono (2022) adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Sugiyono (2020) mengungkapkan *sampling* secara acak adalah suatu teknik pengambilan sampel dimana setiap elemen dalam populasi memiliki probabilitas atau kesempatan yang setara untuk dipilih menjadi sampel. Pengambilan sampel penelitian yaitu ditarik dan ditentukan dengan menggunakan adaptasi dari tabel Issac & Michael dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dari jumlah keseluruhan, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 130 karyawan dan sebelum penelitian dilakukan, sebanyak 70 karyawan diberikan skala uji coba (*try out*).

4. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif yang mana metode penelitian tersebut menggunakan pengambilan data didalamnya berupa angka dan analisis menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (Noor, 2022) angket adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis terhadap responden. Angket dalam penelitian ini diberikan kepada karyawan Depo PT. X yang pengukuran skor nya menggunakan skala *likert* yang berdasarkan aspek-aspek dari *employee experience* dan *Social support*. Skala ini memiliki dua bentuk pernyataan yang mana kedua pernyataan tersebut ada yang memiliki sifat mendukung (*favourable*) dan pernyataan yang memiliki sifat tidak mendukung (*unfavourable*). Skala ini memiliki empat respon pilihan yang terdiri dari (SL) Selalu, (SR) Sering, (JR) Jarang (TP) Tidak Pernah.

5. Teknik Analisis Data

a. Uji Normalisasi

Uji normalitas menurut Azwar (2016) bertujuan untuk mengetahui apakah data dari variabel penelitian yang didapatkan berasal dari data yang memiliki distribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan aplikasi statistic SPSS *version 27.0 for windows*. Apabila nilai $p > 0,05$ maka bisa dikatakan data terdistribusi secara normal, namun sebaliknya apabila nilai $p < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas menurut Sugiyono (2016) bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis memiliki hubungan secara linier atau tidak. Jika nilai $p < 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas (X) dan terikat (Y) dinyatakan linier dan sebaliknya, apabila nilai $p > 0,05$ maka hubungan antar variabel terikat dinyatakan tidak linear.

c. Uji Hipotesis

Apabila uji asumsi mampu terpenuhi, maka analisis data yang digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yakni *social support* dengan *employee experience* dapat diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana (*simple regression*). Regresi linier sederhana adalah model probabilistik yang menyatakan hubungan linier antara dua variabel di mana salah satu variabel dianggap memengaruhi variabel yang lain.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Berdasarkan data yang diperoleh melalui tahap uji coba alat ukur, dilakukan analisis untuk menguji validitas dan reliabilitas pada masing-masing skala. Proses perhitungan validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program statistik SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 27 for Windows. Koefisien reliabilitas yang digunakan berada dalam rentang 0,00 hingga 1,00, nilai reliabilitas yang semakin mendekati angka 1,00 menunjukkan tingkat konsistensi alat ukur yang semakin tinggi (Hidayatullah & Shadiqi, 2020).

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap skala *social support* sebanyak 54 aitem dinyatakan valid dan layak digunakan, sedangkan 6 aitem dinyatakan gugur karena tidak memenuhi kriteria validitas. Skala ini kemudian dianggap reliabel dengan nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's alpha) sebesar 0,963, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala *social support* layak digunakan.

Sementara itu, pada skala *employee experience*, diperoleh 52 aitem yang valid dan 8 aitem yang tidak layak digunakan. Nilai reliabilitas yang diperoleh adalah sebesar 0,950, yang menunjukkan bahwa skala *employee experience*, memiliki konsistensi yang tinggi dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

2. Analisis Data Penelitian

a. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner responden menggunakan uji frekuensi, memperoleh gambaran karakteristik responden yang mencakup jenis kelamin, usia dan masa kerja. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut yang telah dilakukan peneliti adalah data responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 130 orang karyawan depo PT. X yang menjadi sampel penelitian. Dengan usia 15-24 tahun memiliki frekuensi sebanyak 42 orang atau 32,31%, usia 25-44 tahun memiliki frekuensi sebanyak 67 orang atau 51,54% dan usia 45-60 tahun memiliki frekuensi sebanyak 21 orang atau 16,15. Dan berdasarkan masa

kerja responden yaitu masa kerja < 5 tahun memiliki frekuensi sebanyak 58 orang atau 44,62% dengan masa kerja 6 – 25 tahun sebanyak 46 orang atau 35,38% dan > 26 tahun sebanyak 26 orang atau 20 %.

b. Deskripsi Data Penelitian

Gambaran data penelitian dapat dilihat pada tabel deskripsi data pene

litian variabel *Social support* dan *Employee experience* dirangkum dalam tabel

Variabel	Skor Yang Diperoleh (Empirik)				Skor Yang Diperoleh (Hipotetik)			
	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax
<i>Employee Experience</i>	183.08	21.418	114	216	130	26	52	208
<i>Social Support</i>	172.25	20.208	100	208	135	27	54	216

Rata-rata empirik pada variabel *Employee experience* adalah sebesar 183,08 dengan standar deviasi 21.418, dan rata-rata hipotetiknya sebesar 130 dengan standar deviasi 26. Nilai rata-rata empirik yang lebih tinggi dari rata-rata hipotetik menunjukkan bahwa tingkat pengalaman karyawan PT X dalam berkerja relatif berada dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa mayoritas karyawan menunjukkan perilaku positif dalam membentuk pengalaman karyawan saat berkerja dalam menghadapi situasi kerja yang tidak kondusif. Rentang skor empirik (114–216) juga menunjukkan variasi skor responden yang lebih sempit dibandingkan rentang skor hipotetik (52–208), yang menandakan adanya pengalaman kerja yang terbentuk baik yang dimiliki karyawan di antara responden.

Pada variabel *Social support*, hasil yang diperoleh juga menunjukkan pola serupa. Skor rata-rata empirik sebesar 172,25 dengan standar deviasi 20.208 lebih tinggi dibandingkan dengan skor rata-rata hipotetik sebesar 130 dengan standar deviasi 27 Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki tingkat *social support* yang tinggi, yaitu dukungan yang didapatkan dari rekan kerja atau tim mampu membantu karyawan saat kesulitan dalam pengoperasian alat kerja. Rentang skor empirik (100-208) juga lebih sempit dibandingkan rentang hipotetik (52–216), yang berarti bahwa responden secara konsisten memiliki *Social support* pada tingkat yang relatif tinggi.

Dapat disimpulkan, skor empirik sebesar 172.25 > skor hipotetik sebesar 130 berarti kondisi nyata di lapangan menunjukkan bahwa karyawan benar-benar memiliki pengalaman yang baik. Karyawan Depo PT X dalam penelitian ini memiliki pengalaman yang baik terutama dalam menghadapi kondisi yang tidak kondusif. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tingginya *Social support* karyawan turut berkontribusi terhadap meningkatnya *Employee experience*, sehingga dalam menciptakan pengalaman seorang karyawan, dukungan dari rekan kerja atau tim memiliki kontribusi.

1) Kategori Variabel *Employee experience*

Penelitian ini menggolongkan subjek kedalamn kategori tertent, bertujuan untuk menempatkan subjek dalam kelompok-kelompok berdasarkan atribut yang diukur.

4.9 Kategorisasi Variabel Penelitian *Employee experience*

Skor	Kategorisasi	N	%
$X \geq 183,08$	Tinggi	73	56,2
$X \leq 183,08$	Rendah	57	43,8
Total		130	100%

Berdasarkan tabel di atas, dari 130 kantor karyawan Depo PT X yang menjadi subjek penelitian, terdapat 73 karyawan atau 56,2% yang menunjukkan tingkat *Employee experience* yang tinggi. Sebaliknya, 57 karyawan atau 43,8% memiliki tingkat *Employee experience* yang rendah. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Depo PT. X memiliki tingkat *Employee experience* yang tinggi.

2) Kategori Variabel *Social support*

Penelitian ini menggolongkan subjek kedalam kategori tertentu bertujuan untuk menempatkan subjek dalam kelompok berdasarkan atribut yang diukur.

Skor	Kategorisasi	N	%
$X \geq 172,25$	Tinggi	71	54,6
$X \leq 172,25$	Rendah	59	45,4
Total		130	100%

Berdasarkan tabel di atas, dari 130 karyawan Depo PT X yang menjadi subjek penelitian, terdapat 71 karyawan atau 54,6% yang menunjukkan tingkat *Social support* yang tinggi. Sebaliknya, 59 karyawan atau 45,4% memiliki tingkat *Social support* yang rendah. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Depo PT X memiliki tingkat *Social support* yang tinggi.

3. Hasil Analisis Penelitian

1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebelum uji hipotesis, di mana dalam penelitian ini melibatkan dua jenis pengujian, yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dari variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Syarat data dikatakan berdistribusi normal adalah apabila nilai signifikansi yang diperoleh melebihi taraf yang telah ditetapkan, yaitu $p > 0,05$, dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. pedoman yang digunakan untuk menentukan normalitas distribusi data adalah jika nilai $p > 0,05$, maka distribusi dianggap normal. Sebaliknya, jika $p < 0,05$, maka distribusi dinyatakan tidak normal. Hasil dari uji normalitas tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

Variabel	KS-Z	P	Keterangan
<i>EE</i>	1.057	.214	Normal
<i>SS</i>	1.053	.217	Normal

Berdasarkan tabel diatas, Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov untuk

masing-masing variabel menunjukkan bahwa data untuk kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Pada variabel *Employee experience* hasil uji normalitas menunjukkan signifikansi $p = 0,214$ ($p > 0,05$) dengan KS-Z 1.057 dan dinyatakan data berdistribusi normal. Dan variabel *Social support* didapatkan signifikansi $p = 0,217$ ($p > 0,05$) dengan KS-Z 1.053 dinyatakan bahwa berdistribusi normal.

b) Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Dengan kata lain uji persyaratan ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel *Social support* (X) dengan variabel *Employee experience* (Y). Kedua variabel ini dapat dikatakan linier jika signifikansi linieritas berada dibawah 0,05 ($p < 0,05$) dan dikatakan tidak linier jika berada diatas 0,05 ($p > 0,05$) dan nilai F merupakan koefisien yang menunjukkan hubungan antara variabel *Social support* dengan *Employee experience*.

Variabel	F	P	Keterangan
<i>Social Support</i> (X) dengan <i>Employee Experience</i> (Y)	81.535	.000	Linier

Berdasarkan tabel di atas, nilai F adalah koefisien yang menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dengan nilai F sebesar 81,535 dan P sebesar 0,000. Nilai F yang menggambarkan seberapa linier hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Karena nilai $P = 0,000$ lebih kecil dari 0,05, dan menunjukkan hasil yang linier

a. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel *Social support* dan *Employee experience*. Karena data yang diperoleh bersifat kuantitatif, maka menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana (*simple regression*). Regresi linier sederhana adalah model probabilistik yang menyatakan hubungan linier antara *Social support* dan *Employee experience* di mana salah satu variabel dianggap memengaruhi.

Variabel	R	R ²	P	Keterangan
<i>Social Support</i> dengan <i>Employee Experience</i>	0,563	0,317	.000	Sangat Signifikan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $R = 0,563$ yang berarti terdapat hubungan positif *Social support* dan *Employee experience*. Nilai $R^2 = 0,317$ mengindikasikan bahwa *Social support* memberikan kontribusi sebesar 31,7% terhadap *Employee experience*. Nilai $p = 0,000$ ($< 0,05$) membuktikan bahwa hubungan tersebut signifikan.

B. Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan utama untuk mengetahui serta menganalisis hubungan antara *Social support* dengan *Employee experience* pada karyawan Depo PT X. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang signifikan antara

Social support dengan *Employee experience*. Untuk menguji hipotesis tersebut, peneliti menggunakan analisis data dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistic versi 27.0 for Windows*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Social support* dengan *Employee experience*. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana (*simple regression*), di mana diperoleh nilai $R = 0,563$. Nilai tersebut menggambarkan adanya korelasi positif antara kedua variabel. Selain itu, nilai $R^2 = 0,317$ menunjukkan bahwa *Social support* memberikan kontribusi sebesar 31,7% terhadap *Employee experience*. Sementara itu, nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 ($< 0,05$) memperkuat bukti bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat signifikan. Dari 130 karyawan Depo PT X yang menjadi partisipan penelitian, tercatat sebanyak 73 karyawan (56,2%) berada pada kategori *Employee experience* tinggi, sedangkan 57 karyawan (43,8%) berada pada kategori *Employee experience* rendah.

Analisis juga memperlihatkan bahwa nilai $F = 81,535$ dengan nilai $p = 0,000$ ($< 0,05$). Nilai F tersebut menunjukkan sejauh mana hubungan linier antara variabel independen (*Social support*) dengan variabel dependen (*Employee experience*). Hasil ini semakin memperkuat kesimpulan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara kedua variabel. Hasil uji hipotesis menegaskan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Social support* dengan *Employee experience*. *Social support* terbukti memberikan kontribusi sebesar 31,7% dalam meningkatkan *Employee experience*. Oleh karena itu, *social support* dapat dipandang sebagai salah satu faktor kunci yang memengaruhi kualitas pengalaman kerja bagi karyawan di Depo PT X.

Berdasarkan nilai F adalah koefisien yang menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dengan nilai F sebesar 81,535 dan P sebesar 0,000. Nilai F yang menggambarkan seberapa linier hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Karena nilai $P = 0,000$ lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara *Social support* (X) dengan *Employee experience* (Y).

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $R = 0,563$ yang berarti terdapat hubungan positif antara *Social support* dan *Employee experience*. Nilai $R^2 = 0,317$ mengindikasikan bahwa *Social support* memberikan kontribusi sebesar 31,7% terhadap *Employee experience*. Nilai $p = 0,000$ ($< 0,05$) membuktikan bahwa hubungan tersebut signifikan. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa *Social support* memiliki peran penting dalam membentuk *Employee experience*.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan ada hubungan antara *Social Support* dengan *Employee Experience* pada karyawan Depo PT. X

b. Saran

1. Saran Bagi Perusahaan PT X.
 - a. Perusahaan terus meningkatkan dukungan sosial di lingkungan kerja, baik berupa dukungan emosional, informasional, instrumental, maupun penilaian.
 - b. Manajemen perlu memperkuat program pelatihan dan pengembangan keterampilan, khususnya dalam menghadapi perubahan teknologi dari manual ke digital, agar karyawan lebih siap dan percaya diri dalam bekerja.
2. Saran Bagi Karyawan Depo PT X.
 - a. Karyawan diharapkan dapat terus memanfaatkan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, serta saling memberikan bantuan baik dalam bentuk informasi, tenaga, maupun dukungan moral untuk menjaga kekompakan.
 - b. Karyawan sebaiknya terus mengembangkan kompetensi diri dengan mengikuti pelatihan yang disediakan perusahaan maupun belajar secara mandiri, agar mampu beradaptasi dengan perubahan alat kerja dan sistem.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain yang berhubungan dengan employee experience, seperti kepuasan kerja, keterikatan kerja, dan penelitian dapat dilakukan pada lingkup yang lebih luas, misalnya dengan melibatkan karyawan di unit kerja lain di PT X

DAFTAR PUSTAKA

- Başar, D. (2024). *The relationship between employee experience and employee engagement with the moderating role of positive affect in finance sector*. *Journal of Business Psychology*, 39(2), 118–130.
- Bridger, E., & Gannaway, B. (2024). *Employee experience by design: How to create an effective EX for competitive advantage*. London: Kogan Page Publisher.
- Daci, A., & Ryan, R. M. (2021). Self-determination theory in organizational psychology: Motivation, autonomy, and employee experience. *Organizational Psychology Journal*, 34(4), 211–227.
- Dwisetyo, B. (2024). *Psikologi kerja dan intervensi sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ganster, D. C. (2023). Social support and employee well-being: A comprehensive model. *Organizational Health Review*, 15(3), 140–158.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi penelitian sosial*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hanim, N. (n.d.). *Teori dukungan sosial dalam lingkungan kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kumar, R., Mehta, P., & Singh, A. (2021). Employee response to technological change: A cross-sectoral analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 183–199.
- M., Tedja, A. A., & Dwijaya, B. (2023). *Employee experience: Konsep dan pengaruhnya dalam organisasi*. Jakarta: Mitra Cendekia.
- Maharani, D., & Febriansyah, A. (2022). The effect of employee experience on employee engagement of employees working at PT. IQ Edukasi. *Jurnal Psikologi Industri*, 9(2), 45–52.

- Mani, S., & Mishra, P. (2021). Employee motivation through autonomy and competence: A self-determination theory perspective. *Human Resource Studies, 11*(3), 198–210.
- Morgan, J. (2023). *The employee experience advantage: How to win the war for talent by giving employees the workspaces they want, the tools they need, and a culture they can celebrate*. Wiley.
- Myers, D. G. (2022). *Social psychology* (13th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Noor. (2022). *Monograf motivasi dan kompetensi kinerja karyawan pada PT Penascop Maritim Indonesia*. CV Azka Pustaka.
- Nurkesuma, D., & Mz, F. (2023). Pengaruh employee experience dan employee engagement terhadap life satisfaction dengan job satisfaction sebagai intervening variabel di PT. MCS. *Jurnal Psikologi Humaniora, 10*(1), 34–45.
- Patuleia, M. A. (2024). Employee-centered workplace design and its impact on productivity and satisfaction. *Journal of Organizational Culture, 28*(1), 77–92.
- Rahma, R. (2022). *Psikologi kesehatan dan dukungan sosial*. Surabaya: CV Bintang Ilmu.
- Rachmat, H. (2021). *Dukungan sosial dalam organisasi dan produktivitas kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ramadhani, M., & Heliyani, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 8*(2), 55–67.
- Redityani, D., & Susilawati, M. (2021). Dukungan sosial dalam lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi Kerja, 13*(1), 1–12.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2019). Brick by brick: The origins, development, and future of self-determination theory. In A. J. Elliot (Ed.), *Advances in motivation science* (Vol. 6, pp. 111–156). Elsevier.
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan skala psikologi*. Prenada Media.
- Santosa, A., & Lestari, T. (2021). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi dan motivasi karyawan.
- Sari, (2024). Resistensi karyawan terhadap transformasi digital di tempat kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 10*(1), 88–101.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2020). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (9th ed.). Wiley.
- Sestiani, R. A., & Muhid, A. (2021). Pentingnya dukungan sosial terhadap kepercayaan diri penyintas bullying: Literature review
- Smith, (2020). Automation and the future of work: Employee adaptation in the fourth industrial revolution. *Technology and Society Journal, 22*(3), 105–123.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Suhartini, R., & Vidia, N. (2023). Pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan di era digital. *Jurnal SDM dan Organisasi*, 6(1), 90–99.
- Sulaikah, R., Hendriani, W., & Mahyuni, S. (2021). Peran kesejahteraan psikologis, dukungan sosial sebagai mediasi dalam pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 12(3), 145–162.
- Suryati, L., Ganefri, Ambiyar, Yulastri, A., & Fadhilah. (2023). Penerapan program teaching factory dalam mempersiapkan kompetensi kewirausahaan siswa pada pendidikan vokasi. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 7(1), 58–66.
- Swarjana, P. (2022). *Perilaku organisasi dan kesehatan mental di tempat kerja*. Denpasar: Udayana Press.
- Syani, M., Rukmini, E., & Fahrudin, M. (2021). Pengaruh pengalaman kerja, kepuasan kerja dan dukungan sosial terhadap employability pada guru SMK Muhammadiyah dalam krisis Covid-19. *Jurnal Pendidikan dan Karier*, 5(1), 60–73.
- Tampubolon, M., & Syamsuddin, A. (2023). Hubungan dukungan sosial dan kesejahteraan kerja pada karyawan sektor transportasi. *Jurnal Psikologi Kerja Indonesia*, 7(2), 88–102.
- Tedja, A. A., & Dwijaya, B. (2023). *Employee experience dalam organisasi modern: Pendekatan kontemporer*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wardhana, D. B., et al. (2025). *Manajemen karyawan dan pengalaman kerja dalam organisasi digital*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Whitter, L. (2019). Building employee experience: Why it matters. *HR Future*, 12(2), 15–22.
- Whitter, L. (2022). *The complete guide to employee experience*. New York: HR Books.
- Widyanti, M. (2024). *Psikologi organisasi dan dukungan sosial di tempat kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wihartati, E. (2022). *Psikologi sosial: Teori dan penerapan*. Bandung: Refika Aditama