

**PENGARUH *CAREER ADVANCEMENT* DAN *SOCIAL CONNECTEDNESS*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI
PERAN MODERASI *JOB SATISFACTION*
(Studi Kasus Laboratorium Kalibrasi Alat Kesehatan PT. Aldana Teknik Indonesia)**



Disusun Oleh

Indah Yulianti
22231566

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA dan BISNIS
UNIVERSITAS BPD
2025**

**PENGARUH *CAREER ADVANCEMENT* DAN *SOCIAL CONNECTEDNESS*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI
PERAN MODERASI *JOB SATISFACTION*
(Studi Kasus Laboratorium Kalibrasi Alat Kesehatan PT. Aldana Teknik Indonesia)**

Indah Yulianti
22231566

Program Magister Manajemen Universitas BPD
e-Mail:

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *career advancement* dan *social connectedness* terhadap *employee performance* melalui peran moderasi *job satisfaction* pada karyawan Laboratorium Kalibrasi Alat Kesehatan PT. Aldana Teknik Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan metode penelitian verifikatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Laboratorium Kalibrasi Alat Kesehatan PT. Aldana Teknik Indonesia sebanyak 39 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Adapun cara mendapatkan responden penelitian menggunakan instrumen kuesioner *google form*. Pengolahan data menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career advancement* berpengaruh positif terhadap *employee performance*, *social connectedness* berpengaruh positif terhadap *employee performance*, *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance*, *job satisfaction* mampu memoderasi dengan memperkuat pengaruh *career advancement* terhadap *employee performance*, serta *job satisfaction* mampu memoderasi dengan memperkuat pengaruh *social connectedness* terhadap *employee performance*.

Kata Kunci: *Career Advancement, Social Connectedness, Job Satisfaction, Job Satisfaction*

Abstract

This study aims to analyze the influence of career advancement and social connectedness on employee performance through the moderating role of job satisfaction among employees of the Medical Equipment Calibration Laboratory at PT. Aldana Teknik Indonesia. The study employed a descriptive quantitative approach and a verificative research method. The population in this study consisted of 39 employees of the Medical Equipment Calibration Laboratory at PT. Aldana Teknik Indonesia. The sampling technique used was saturated sampling, with respondents obtained through a questionnaire distributed via Google Form. Data were processed using the Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS version 4 software. The results of the study indicate that career advancement has a positive effect on employee performance, social connectedness has a positive effect on employee performance, and job satisfaction has a positive effect on employee performance. Furthermore, job satisfaction is able to moderate and strengthen the influence of career advancement on employee performance, as well as moderate and strengthen the influence of social connectedness on employee performance

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula dalam pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuannya jika karyawan tidak bekerja dengan baik dan optimal (Talukder, 2019). Kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif, efisien, dan inovatif tidak hanya bergantung pada motivasi mereka tetapi juga pada dukungan yang diberikan oleh organisasi dalam bentuk pengembangan keterampilan dan karier (Hosen et al., 2024).

Employee performance memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan yang bekerja di Laboratorium Kalibrasi Alat Kesehatan PT. Aldana Teknik Indonesia. Sebagai laboratorium yang berfokus pada kalibrasi alat kesehatan, pekerjaan di perusahaan ini menuntut akurasi, ketelitian, dan keandalan yang tinggi, mengingat alat kesehatan memiliki peran krusial dalam mendukung pelayanan kesehatan. Bagi karyawan, meningkatkan *work performance* berarti memastikan bahwa tugas-tugas, seperti proses kalibrasi, pengujian, dan pelaporan, dilakukan secara efektif dan efisien. Ketelitian dalam melakukan kalibrasi alat kesehatan sangat penting untuk menjaga keakuratan alat tersebut dalam operasionalnya di rumah sakit, laboratorium, atau fasilitas kesehatan lainnya.

Rendahnya kinerja karyawan pada Laboratorium Kalibrasi Alat Kesehatan PT. Aldana Teknik Indonesia dapat terlihat dari hasil penilaian survey kepuasan pelanggan pada beberapa Tahun sebagai berikut:

Tabel 1. Survey Kepuasan Pelanggan PT. Aldana Teknik Indonesia

Tahun	Skor (%)
2021	95%
2022	93%
2023	89%
2024	88%

Sumber: Manajemen PT. Aldana Teknik Indonesia

Berdasarkan Tabel 1, diketahui terdapat penurunan kepuasan pelanggan yang menggambarkan masalah pada *employee performance* karyawan PT. Aldana Teknik Indonesia. Survei kepuasan pelanggan dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan tren penurunan. Banyak klien mengeluhkan lambatnya layanan hingga komunikasi yang kurang efektif. Hal ini menunjukkan bahwa *work performance* tidak optimal dalam memberikan layanan yang sesuai dengan kebutuhan dan standar tinggi industri kesehatan.

Social exchange theory mempengaruhi *employee performance* melalui prinsip dasar timbal balik dalam hubungan sosial (Rubel et al., 2020). Dalam konteks organisasi, teori ini menyatakan bahwa interaksi antara karyawan dan organisasi bukan semata-mata transaksi ekonomi, tetapi lebih pada pertukaran sosial yang dipenuhi harapan, kepercayaan, dan rasa saling menghargai (Costantini & Weintraub, 2022). *Career advancement* memberi sinyal positif bahwa karyawan memiliki masa depan yang jelas dan prospektif dalam organisasi. Hal ini menciptakan semacam “garis harapan” yang membuat karyawan merasa bahwa jerih payah mereka memiliki tujuan yang nyata (Al-Haidan et al., 2022). Karyawan yang diberi peluang untuk berkembang akan merasa terdorong untuk memberikan hasil terbaik, memperbaiki kualitas kerja, dan lebih proaktif dalam mencari solusi atas tantangan yang dihadapi (Al-Haidan et al., 2022; Mofokeng et al., 2025; Suriadi et al., 2024).

Faktor lainnya yang sering luput dari perhatian dalam meningkatkan *performance* karyawan adalah *social connectedness* (Al-Haidan et al., 2022). *Social connectedness* merujuk

pada persepsi pribadi seseorang mengenai sejauh mana ia merasa memiliki hubungan yang erat dan bermakna dengan lingkungan sosial di sekitarnya (Feng et al., 2023). Ini bukan hanya tentang jumlah interaksi sosial, tetapi lebih kepada rasa kedekatan, keterhubungan, dan keberadaan dalam jaringan sosial yang memberikan dukungan emosional dan rasa memiliki (Li et al., 2025). Karyawan yang memiliki *social connectedness* akan lebih terbuka untuk berkolaborasi, lebih cepat beradaptasi dalam tim, dan lebih aktif memberikan kontribusi karena ada rasa saling percaya dan tujuan bersama sehingga akan berdampak pada peningkatan *employee performance* (Zhang, 2022; Al-Haidan et al., 2022; Petitta & Ghezzi, 2023). Sehingga *job satisfaction* mampu menjembatani pengaruh *social connectedness* terhadap *employee performance* (Al-Haidan et al., 2022; Abdeen & Khalil, 2023; Imonikhe, 2024).

Job satisfaction memiliki peran krusial dalam membentuk kualitas hubungan antara faktor-faktor organisasi dan *employee performance* (Qaralleh et al., 2023). Ketika seseorang merasa puas dalam pekerjaannya, akan berdampak pada komitmen yang lebih tinggi, loyalitas terhadap organisasi, dan motivasi intrinsik yang kuat dalam menjalankan tugas-tugasnya (Dara, 2023). Dalam konteks ini, *job satisfaction* menjadi landasan psikologis yang penting dalam menjembatani atau memoderasi berbagai dinamika organisasi, termasuk hubungan antara *career advancement* dan *employee performance*. *Job satisfaction* memperkuat persepsi bahwa usaha yang dilakukan untuk meraih *career advancement* akan sepadan dengan penghargaan dan pengakuan yang diterima. Dalam kondisi ini, karyawan cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih proaktif, berorientasi pada hasil, serta memiliki dorongan untuk terus berkembang, sehingga berdampak positif pada *performance* (PICH & Fendy, 2021; Sellar, 2022; Putra et al., 2020). *Job satisfaction* berfungsi sebagai faktor psikologis yang memoderasi arah dan kekuatan pengaruh *career advancement* terhadap *employee performance* (Malau, 2023).

Selanjutnya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya mampu memanfaatkan hubungan sosialnya secara positif untuk mendukung pencapaian target kerja (Breetzke & Wild, 2022). *Job satisfaction* membuat karyawan memandang *social connectedness* bukan hanya sebagai bentuk kedekatan personal, tetapi juga sebagai saluran untuk memperluas wawasan, memecahkan masalah, dan mencapai tujuan bersama. Dalam kondisi ini, *social connectedness* menjadi energi sosial yang sinergis dengan kepuasan kerja untuk mendorong *employee performance* (Olasupo et al., 2021). *Job satisfaction* memoderasi pengaruh *social connectedness* terhadap *employee performance* dengan cara menentukan apakah modal sosial yang dimiliki karyawan akan digunakan secara optimal untuk menunjang *performance* (Li et al., 2025; Farashah et al., 2025).

Penelitian ini mengadopsi penelitian yang dilakukan oleh Al-Haidan et al. (2022) yang menganalisis pengaruh *social connectedness* dan *career advancement* terhadap *employee performance* dimediasi *job satisfaction*. Adapun perbedaan pada penelitian ini terletak pada analisis moderasi yang diujikan *job satisfaction* terhadap pengaruh *social connectedness* dan *career advancement* terhadap *employee performance*. Pengujian efek moderasi *job satisfaction* pada *social connectedness* tersebut belum dilakukan penelitian-penelitian sebelumnya. sehingga penelitian ini mengisi celah tersebut untuk mengetahui bagaimana *job satisfaction* dapat berfungsi sebagai moderasi

Kemudian, penelitian ini dilakukan pada karyawan di Indonesia dimana kajian mengenai *social connectedness* terhadap *employee performance* belum dilakukan pada penelitian sebelumnya. Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Career Advancement* dan *Social Connectedness* terhadap *Employee Performance* melalui peran mediasi *Job Satisfaction* pada karyawan Laboratorium Kalibrasi Alat Kesehatan PT. Aldana Teknik Indonesia.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan argumentasi dan fenomena pada PT. Aldana Teknik Indonesia, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Career Advancement* terhadap *Employee Performance* ?
2. Bagaimana pengaruh *Social Connectedness* terhadap *Employee Performance* ?
3. Bagaimana pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* ?
4. Bagaimana pengaruh *Career Advancement* terhadap *Employee Performance* dimoderasi *Job Satisfaction* ?
5. Bagaimana pengaruh *Social Connectedness* terhadap *Employee Performance* dimoderasi *Job Satisfaction* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Career Advancement* terhadap *Employee Performance*
2. Menganalisis pengaruh *Social Connectedness* terhadap *Employee Performance*
3. Menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*
4. Menganalisis pengaruh *Career Advancement* terhadap *Employee Performance* dimoderasi *Job Satisfaction*
5. Menganalisis pengaruh *Social Connectedness* terhadap *Employee Performance* dimoderasi *Job Satisfaction*

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan bisa menambah pengetahuan dan menjadikan referensi bagi pembaca dan masih dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini juga diharapkan akan dapat memberikan banyak masukan yang berkaitan dengan perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan peningkatan *employee performance* pada khususnya terutama bagi kalangan akademisi dan kalangan praktisi.

Manfaat Praktis

1. PT. Aldana Teknik Indonesia dapat mengetahui bagaimana peran *Career Advancement* dan *Social Connectedness* dalam meningkatkan *Job Satisfaction* serta berdampak pada peningkatan *Employee Performance*
2. Dengan mengetahui peran *Career Advancement* dan *Social Connectedness* dapat meningkatkan *Job Satisfaction* serta berdampak pada peningkatan *Employee Performance*

2. Kajian Pustaka

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1. Social Exchange Theory

Social Exchange Theory (SET) adalah teori yang dikembangkan untuk menjelaskan hubungan sosial manusia berdasarkan prinsip pertukaran, yang menyatakan bahwa interaksi sosial didorong oleh harapan timbal balik atas manfaat dan keuntungan (Blau, 1964). Pada dasarnya, teori ini berfokus pada bagaimana individu dalam sebuah hubungan mengevaluasi dan mempertimbangkan biaya serta manfaat dari hubungan tersebut. Dalam konteks ini, setiap orang berusaha untuk memaksimalkan manfaat dan meminimalkan biaya dalam interaksi mereka dengan orang lain (Thomas & Gupta, 2021).

Social Exchange Theory (SET) dalam konteks karyawan berfokus pada bagaimana hubungan antara pekerja dan organisasi mereka dibangun dan dipertahankan melalui pertukaran sumber daya yang saling menguntungkan (Hosen et al., 2024). Teori ini melihat hubungan antara karyawan dan organisasi sebagai transaksi sosial di mana kedua pihak, baik individu maupun organisasi, mengharapkan manfaat tertentu dari interaksi tersebut (Jiang et al., 2022). Interaksi ini, dalam kerangka SET, dipandu oleh prinsip-prinsip keadilan dan timbal balik.

Karyawan akan merasa terdorong untuk memberikan yang terbaik ketika mereka merasa bahwa organisasi memperlakukan mereka dengan adil, menghormati hak-hak mereka, dan memberikan dukungan yang sesuai dengan kontribusi mereka (Hernandez Marquina et al., 2024).

Career Advancement berperan penting dalam kerangka SET. Ketika organisasi memberikan kesempatan untuk kemajuan karier, seperti peluang promosi atau jalur pengembangan yang jelas, karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Ini dapat memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi (Lee et al., 2021). Ketika organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dalam karier hal itu dipersepsikan sebagai bentuk penghargaan dan kepercayaan atas kontribusi yang telah diberikan (Al-Haidan et al., 2022). Dalam logika pertukaran sosial, respons alami dari karyawan atas perlakuan positif ini adalah membalasnya dengan peningkatan *employee performance* (Keltu, 2024).

Hubungan antara individu dan lingkungan sosialnya dipandang sebagai proses pertukaran timbal balik yang bersifat sukarela, di mana seseorang akan cenderung memberikan kontribusi lebih besar ketika merasa diperlakukan secara adil, dihargai, dan diterima oleh lingkungannya (Al-Haidan et al., 2022). *Social connectedness* menjadi dasar dari rasa kewajiban moral untuk membalas kebaikan yang telah diterima. Karyawan yang merasa diperhatikan dan diterima akan lebih termotivasi untuk bekerja keras (Petitta & Ghezzi, 2023). Teori ini menggarisbawahi pentingnya membangun hubungan kerja yang didasarkan pada kepercayaan dan saling memberi, karena interaksi sosial yang sehat dapat mendorong perilaku positif yang berkelanjutan dalam organisasi (Al-Haidan et al., 2022)

2.1.2. Career Advancement

Career advancement adalah proses di mana seorang individu mengalami kemajuan dalam perjalanan profesionalnya, baik melalui peningkatan jabatan, perluasan tanggung jawab, pengembangan keterampilan, maupun pengakuan atas kinerja dan kontribusinya (Al-Haidan et al., 2022). Hal ini bukan sekadar perpindahan ke posisi yang lebih tinggi, tetapi mencerminkan pertumbuhan pribadi dan profesional yang terjadi seiring dengan semakin besarnya kepercayaan organisasi terhadap kapasitas seseorang (Galizzi et al., 2024). Dalam konteks ini, *career advancement* dipahami sebagai hasil dari kombinasi antara kompetensi, dedikasi, kesempatan yang diberikan, dan dukungan lingkungan kerja yang kondusif (Mello et al., 2023). Di dunia kerja, *career advancement* menjadi salah satu faktor penting yang memotivasi karyawan untuk terus berkembang. Ketika individu merasa memiliki peluang untuk tumbuh, mereka cenderung menunjukkan komitmen lebih tinggi, semangat belajar yang berkelanjutan, dan keinginan untuk berkontribusi lebih besar terhadap organisasi (Calinaud et al., 2021).

Bagi banyak individu, *career advancement* menjadi cerminan keberhasilan dan realisasi dari tujuan jangka panjang yang telah dibangun sejak awal memasuki dunia kerja. Proses ini sering kali melibatkan pembelajaran berkelanjutan, kesiapan menghadapi tantangan baru, serta kemampuan beradaptasi dengan dinamika organisasi (Abu-Tineh et al., 2023). Ketika seorang karyawan mengalami kemajuan karier, hal itu menunjukkan bahwa ia telah mencapai titik di mana kontribusinya tidak hanya diakui, tetapi juga dipercaya untuk memikul peran yang lebih strategis (McIlongo & Strydom, 2021). *Career advancement* menjadi simbol pertumbuhan dan pengakuan yang mendalam, yang tidak hanya memberikan kepuasan individu, tetapi juga berdampak pada semangat, loyalitas, dan produktivitas dalam bekerja (Calinaud et al., 2021)

2.1.3. Social Connectedness

Social connectedness adalah perasaan subjektif seseorang tentang sejauh mana dirinya merasa terhubung, diterima, dan menjadi bagian dari lingkungan sosial di sekitarnya (Al-Haidan et al., 2022). Dalam konteks pekerjaan, *social connectedness* tercermin ketika seorang karyawan merasa dirinya bukan hanya individu yang bekerja demi target, tetapi juga anggota dari komunitas yang saling menghargai dan memahami (Brown & Leite, 2023).

Di tempat kerja, *social connectedness* menciptakan atmosfer kolaboratif yang sehat, di mana orang saling membantu, terbuka terhadap perbedaan, dan menunjukkan rasa peduli terhadap kesejahteraan satu sama lain (Feng et al., 2023). Lingkungan seperti ini memperkuat keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya, karena mereka tidak merasa terisolasi atau semata-mata sebagai alat produksi, melainkan sebagai individu yang memiliki peran sosial dalam ekosistem organisasi (Li et al., 2025). Keterhubungan ini penting untuk membentuk budaya kerja yang inklusif, membangun solidaritas tim, serta meningkatkan moral dan semangat kerja karyawan secara keseluruhan (Olasupo et al., 2021).

Perasaan terhubung ini menciptakan pengalaman emosional yang memperkuat rasa aman, nyaman, dan dihargai dalam hubungan sosial. Ketika seseorang merasa bahwa ia memiliki tempat dalam kelompok sosial, muncul rasa memiliki yang kuat dan keyakinan bahwa dirinya tidak sendiri dalam menghadapi tantangan (Wickramaratne et al., 2022). *Social connectedness* tumbuh dari interaksi yang hangat, kepercayaan yang dibangun, serta kesediaan untuk saling mendengarkan dan berbagi (Breetzke & Wild, 2022). Hubungan yang demikian memberi dampak besar terhadap kesejahteraan psikologis seseorang, mendorong terbentuknya sikap positif terhadap diri sendiri dan lingkungan, serta memperkuat keterlibatan dalam aktivitas sosial, termasuk dalam konteks profesional (Ndambo et al., 2022).

2.1.4. Job Satisfaction

Job satisfaction adalah perasaan positif yang muncul dari hasil evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya, baik dari segi tugas yang dijalankan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, maupun penghargaan yang diterima (Novianti & Fuadiputra, 2021). Ini merupakan kondisi psikologis di mana individu merasa bahwa pekerjaannya bermakna, sesuai dengan harapan, dan mampu memenuhi kebutuhan pribadi, baik secara emosional maupun profesional (Hakami, 2024). *Job satisfaction* tidak hanya berkaitan dengan imbalan materi, tetapi juga menyangkut sejauh mana seseorang merasa dihargai, diakui, dan mendapatkan ruang untuk berkembang (Orgambidez et al., 2022).

Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memunculkan rasa bangga, loyalitas, dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi. Pekerjaan tidak lagi dianggap sebagai beban, melainkan sebagai bagian penting dari identitas dan kontribusi diri (Smith et al., 2023). Sebaliknya, jika seseorang merasa pekerjaannya tidak memenuhi harapan, tidak dihargai, atau tidak memberikan peluang untuk berkembang, maka ketidakpuasan akan tumbuh, yang dapat berdampak pada penurunan motivasi, komitmen, dan kinerja (Adamopoulos & Syrou, 2022). Oleh karena itu, *job satisfaction* merupakan indikator penting dalam mencerminkan kesehatan psikologis dan produktivitas seorang karyawan di dalam suatu organisasi (Yandi & Bimaruci Hazrati Havidz, 2022).

2.1.5. Employee Performance

Employee performance adalah hasil keseluruhan dari kontribusi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja (Hosen et al., 2024). *Employee performance* mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi atau melampaui ekspektasi yang ditetapkan oleh organisasi, baik dalam aspek kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Ini mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, efisiensi, kemampuan menyelesaikan masalah, serta pencapaian tujuan yang relevan dengan peran mereka (Zhang et al., 2024).

Employee performance dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk keterampilan, pengalaman, motivasi, serta lingkungan kerja yang mendukung (Duan et al., 2024). Karyawan dengan *employee performance* yang baik biasanya menunjukkan kemampuan untuk bekerja secara efektif, memprioritaskan tugas, berkolaborasi dengan tim, dan mengambil inisiatif untuk meningkatkan hasil kerja mereka (Dishon-Berkovits et al., 2023). Karyawan juga cenderung menunjukkan tanggung jawab yang tinggi, menjaga konsistensi, dan tetap adaptif terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi (Picchio & van Ours, 2024).

Organisasi sering memantau *employee performance* melalui evaluasi formal, seperti penilaian kinerja atau umpan balik berkala, untuk memastikan bahwa tujuan strategis organisasi dapat tercapai (Ghoniya et al., 2024). Kinerja yang baik tidak hanya mendukung pencapaian individu tetapi juga memberikan dampak positif terhadap produktivitas tim dan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, meningkatkan *employee performance* karyawan adalah salah satu prioritas utama bagi organisasi untuk menciptakan daya saing, keberlanjutan, dan pertumbuhan jangka panjang (Indrayani et al., 2024).

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Career Advancement terhadap Employee Performance

Career advancement menciptakan rasa makna dan tujuan dalam pekerjaan. Ketika seorang karyawan melihat jalur yang jelas untuk berkembang, ia tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban harian, tetapi juga membangun masa depan yang bernilai (Al-Haidan et al., 2022). Pada *social exchange theory*, kesempatan untuk maju dalam karier dipandang sebagai bentuk investasi organisasi terhadap masa depan karyawan. Sebagai balasan atas kepercayaan dan dukungan tersebut, karyawan cenderung merasa terdorong untuk menunjukkan *employee performance* secara optimal (Mofokeng et al., 2025). Ketika seorang karyawan melihat adanya peluang untuk berkembang dalam jenjang karier baik melalui promosi, peningkatan tanggung jawab, pelatihan, atau pengakuan profesional maka hal itu menciptakan dorongan intrinsik untuk bekerja lebih baik dan menunjukkan performa optimal (Keltu, 2024). Sebaliknya, jika karir terasa stagnan atau tidak jelas, motivasi kerja dapat menurun, dan karyawan merasa bahwa usaha mereka tidak akan mengubah posisi atau peran yang mereka jalani (Mello et al., 2023).

Career advancement menjadi bukti nyata bahwa organisasi peduli terhadap masa depan karyawannya, dan dalam timbal baliknya, karyawan akan memberikan performa terbaik mereka demi kemajuan bersama (Galizzi et al., 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan *career advancement* berpengaruh positif terhadap *employee performance* (Al-Haidan et al., 2022; Mofokeng et al., 2025; Suriadi et al., 2024). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Career advancement* memberikan pengaruh positif terhadap *Employee Performance*

2.2.2. Social Connectedness terhadap Employee Performance

Social connectedness berfungsi sebagai sumber kekuatan psikologis yang membantu karyawan menghadapi tekanan kerja dan tantangan sehari-hari. Saat seseorang merasa tidak sendiri, beban kerja terasa lebih ringan, dan motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik meningkat (Al-Haidan et al., 2022). Dalam hubungan sosial yang sehat, tercipta ruang untuk saling memberi dukungan, berbagi informasi, dan membangun rasa percaya, yang semuanya secara tidak langsung memperkuat *employee performance* (Petitta & Ghezzi, 2023). *Social connectedness* bukan hanya elemen emosional semata, tetapi juga menjadi bagian dari sistem pertukaran sosial yang memperkuat komitmen dan kontribusi karyawan. Dalam bingkai SET, karyawan yang merasa terhubung secara sosial akan melihat hubungan kerja mereka sebagai relasi yang layak dipelihara dan dibalas, sehingga mereka termotivasi untuk menunjukkan *employee performance* yang lebih baik (Feng et al., 2023).

Teori SET menyatakan bahwa individu akan lebih berkomitmen dan menunjukkan perilaku positif termasuk peningkatan *performance* ketika mereka merasa diperlakukan dengan adil, dihargai, dan didukung secara sosial (Brown & Leite, 2023). Dengan kata lain, ketika karyawan merasakan *social connectedness* dari lingkungan kerja, karyawan terdorong untuk "membalas" perlakuan positif tersebut dengan meningkatkan *employee performance* (Olasupo et al., 2021). Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa *social connectedness* berpengaruh positif terhadap *employee performance* ((Zhang, 2022; Al-Haidan et al., 2022; Petitta & Ghezzi, 2023). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Social Connectedness* memberikan pengaruh positif terhadap *Employee Performance*

2.2.3. Job Satisfaction terhadap Employee Performance

Job satisfaction merupakan fondasi penting yang mendasari munculnya perilaku karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi (Al-Haidan et al., 2022). Dalam konteks *Social Exchange Theory* (SET), *job satisfaction* merupakan bentuk respons psikologis atas apa yang telah diberikan oleh organisasi (Katharina & Dewi, 2020). Ketika organisasi menciptakan kondisi kerja yang adil, menghargai upaya karyawan, dan memberikan ruang bagi aktualisasi diri, maka karyawan akan merasa terdorong untuk membalas dengan perilaku kerja yang positif, termasuk meningkatkan *employee performance* (Keltu, 2024). SET menjelaskan bahwa relasi sosial dan profesional di tempat kerja dibangun atas dasar prinsip timbal balik. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan baik dan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya akan menganggap hubungan tersebut sebagai sesuatu yang layak untuk dipelihara dan dibalas (Imonikhe, 2024).

Job satisfaction menjadi determinan bahwa hubungan pertukaran antara individu dan organisasi berjalan dengan baik, sehingga karyawan merasa terdorong untuk memberikan kontribusi yang sepadan, atau bahkan lebih, dengan apa yang telah mereka terima (Orgambidez et al., 2022). Karyawan yang merasakan *satisfaction* terhadap pekerjaannya, memiliki daya tahan lebih tinggi terhadap tekanan, mampu bekerja secara kolaboratif, serta menunjukkan kreativitas dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Mereka tidak sekadar menyelesaikan pekerjaan karena kewajiban, melainkan karena ada dorongan dari dalam diri untuk berkontribusi secara nyata (Imonikhe, 2024)

Penelitian sebelumnya menunjukkan *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance* (Al-Haidan et al., 2022; Abdeen & Khalil, 2023; Imonikhe, 2024). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Job Satisfaction* memberikan pengaruh positif terhadap *Employee Performance*

2.2.4. Career Advancement terhadap Employee Performance dimoderasi Job Satisfaction

Karyawan yang merasakan *career advancement* memiliki persepsi bahwa organisasi menghargai usahanya dan mempercayainya untuk mengambil peran yang lebih besar. Pengakuan ini memunculkan rasa berarti dalam pekerjaan, memperkuat harga diri, serta menumbuhkan semangat (Al-Haidan et al., 2022). *Job satisfaction* memperkuat persepsi bahwa usaha yang dilakukan untuk meraih kemajuan karier akan sepadan dengan penghargaan dan pengakuan yang diterima. Dalam kondisi ini, karyawan cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih proaktif, berorientasi pada hasil, serta memiliki dorongan untuk terus berkembang, sehingga berdampak positif pada *employee performance* (Sellar, 2022). *Job satisfaction* berfungsi sebagai faktor psikologis yang memoderasi arah dan kekuatan pengaruh *career advancement* terhadap *employee performance* disebabkan insentif struktural seperti promosi atau pelatihan karier hanya akan berdampak maksimal ketika karyawan juga merasa secara emosional dan profesional puas dalam pekerjaannya (PICH & Fendy, 2021).

Penelitian sebelumnya menunjukkan *job satisfaction* memoderasi pengaruh *career advancement* terhadap *job performance* (PICH & Fendy, 2021; Sellar, 2022; Putra et al., 2020). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Career Advancement* memberikan pengaruh positif terhadap *Employee Performance* dimoderasi *Job Satisfaction*

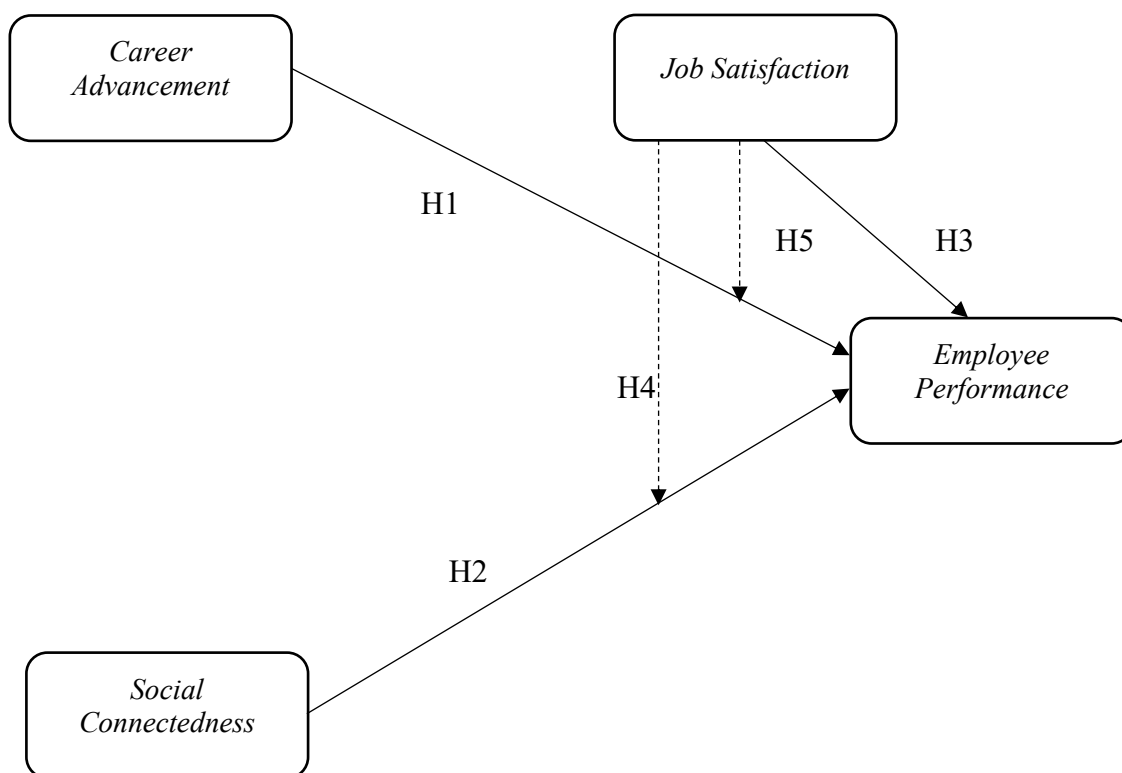
2.2.5. Social Connectedness terhadap Employee Performance dimoderasi Job Satisfaction

Karyawan yang terhubung secara emosional akan mengalami rasa diterima, dihargai, dan menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar dari dirinya. Perasaan ini menumbuhkan suasana batin yang positif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap tingkat *job satisfaction* (Al-Haidan et al., 2022). Dalam kerangka *Social Exchange Theory* (SET), hubungan sosial yang

kuat ini dipandang sebagai bentuk nilai sosial yang diberikan organisasi kepada individu. Sebagai respon atas pengalaman positif tersebut, karyawan akan merasa terdorong untuk membalasnya melalui perilaku yang produktif dan *employee performance* yang maksimal (Imonikhe, 2024). Melalui hubungan sosial yang sehat, karyawan merasakan keadilan dan penghargaan dalam interaksi sehari-hari, yang dalam kerangka SET menjadi fondasi utama dari pertukaran sosial yang positif dan berkelanjutan, serta menghasilkan *employee performance* (Petitta & Ghezzi, 2023). Selanjutnya, ketika *job satisfaction* berada pada tingkat tinggi, *social connectedness* akan lebih efektif mendorong peningkatan *employee performance* (Li et al., 2025). *Job satisfaction* membuat karyawan memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk memanfaatkan hubungan sosialnya secara produktif. Dukungan dari rekan kerja dan atasan tidak hanya dipandang sebagai bentuk interaksi sosial, tetapi juga sebagai sarana mempercepat penyelesaian tugas, berbagi pengetahuan, dan menciptakan sinergi kerja (Farashah et al., 2025). Dalam kondisi ini, rasa puas terhadap pekerjaan menjadi bahan bakar yang mengubah keterhubungan sosial menjadi energi positif yang terarah pada pencapaian tujuan organisasi (Farashah et al., 2025). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H5: *Social Connectedness* memberikan pengaruh positif terhadap *Employee Performance* dimoderasi *Job Satisfaction*

2.3 Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1	Al-Haidan et al. (2022) <i>Social Disconnectedness and Career Advancement Impact on Performance: The Role of</i>	• <i>Career advancement</i> • <i>Social connectedness</i>	<i>Career advancement</i> dan <i>social connectedness</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>employee performance</i> . Kemudian, <i>job satisfaction</i> mampu berperan

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
	<i>Employees' Satisfaction in the Energy Sector</i>	• <i>Job satisfaction</i> • <i>Performance</i>	sebagai mediasi pengaruh <i>career advancement</i> dan <i>social connectedness</i> terhadap <i>employee performance</i>
2	Chit Wai et al. (2024) <i>Factors Influencing Job Satisfaction to Ensure Sustainable Growth amongst Family-Owned Organizations in Malaysia</i>	• <i>Career advancement</i> • <i>Job satisfaction</i> • <i>Leadership</i>	<i>Career advancement</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>
3	Abu-Tineh et al. (2023) <i>Career Advancement, Job Satisfaction, Career Retention, and Other Related Dimensions for Sustainability: A Perception Study of Qatari Public School Teachers</i>	• <i>Career advancement</i> • <i>Job satisfaction</i> • <i>Career retention</i>	<i>Career advancement</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>career retention</i>
4	Yang et al. (2024) <i>Considerations beyond salary: study of job satisfaction among Chinese social work practitioners in different positions</i>	• <i>Career advancement</i> • <i>Social connectedness</i> • <i>Job satisfaction</i>	<i>Career advancement</i> dan <i>social connectedness</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>
5	Mwiti et al. (2021) <i>The Relationship between Career Advancement and Job Satisfaction among Teachers in Selected Public Secondary Schools in Igembe North, Kenya</i>	• <i>Career advancement</i> • <i>Job satisfaction</i>	<i>Career advancement</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>
6	Mofokeng et al., (2025) <i>Demographic influences on employee perceptions: Performance management, motivation, and career advancement</i>	• <i>Career advancement</i> • <i>Employee performance</i>	<i>Career advancement</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i>
7	Suriadi et al. (2024) <i>The Role of Employee Training, Job Satisfaction, and Career Advancement in Enhancing Performance in Higher Education Institutions</i>	• <i>Career advancement</i> • <i>Job satisfaction</i>	<i>Career advancement</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>
8	Katharina & Dewi (2020) <i>the Effect of Career Development on Employee Performance Through Work Satisfaction As a Variable of Mediation</i>	• <i>Career development</i> • <i>Job satisfaction</i> • <i>Performance</i>	<i>Career development</i> berpengaruh positif terhadap <i>performance</i> dimediasi <i>job satisfaction</i>

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
9	Keltu (2024) <i>The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia</i>	• <i>Career advancement</i> • <i>Job satisfaction</i> • <i>Performance</i>	<i>Career advancement</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> dimediasi <i>job satisfaction</i>
10	Olasupo et al. (2021) <i>Moderated mediation roles of social connectedness and optimism on emotional intelligence and life satisfaction</i>	• <i>Social connectedness</i> • <i>Job satisfaction</i>	<i>Social connectedness</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>
11	Savci et al. (2022) <i>Problematic Social Media Use and Social Connectedness in Adolescence: The Mediating and Moderating Role of Family Life Satisfaction</i>	• <i>Social connectedness</i> • <i>Job satisfaction</i>	<i>Social connectedness</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>
12	Alkubati et al. (2025) <i>The mediating effect of resilience and job satisfaction on the relationship between critical care nurses' stress-and task performance: findings to improve nursing care</i>	• <i>Job satisfaction</i> • <i>Task performance</i>	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>task performance</i>
13	Zhang & Yang (2025) <i>Parental expectations and adolescents' happiness: the role of self-efficacy and connectedness</i>	• <i>Social connectedness</i> • <i>Satisfaction</i>	<i>Social connectedness</i> berpengaruh positif terhadap <i>satisfaction</i>
14	Zhang (2022) <i>Impact of less social connectedness and fear of COVID-19 test on employees task performance: A multi-mediation model</i>	• <i>Social connectedness</i> • <i>Performance</i>	<i>Social connectedness</i> berpengaruh positif terhadap <i>performance</i>
15	Petitta & Ghezzi (2023) <i>Remote, Disconnected, or Detached? Examining the Effects of Psychological Disconnectedness and Cynicism on Employee Performance, Wellbeing, and Work-Family Interface</i>	• <i>Social connectedness</i> • <i>Performance</i>	<i>Social connectedness</i> berpengaruh positif terhadap <i>performance</i>

3. Metode Penelitian

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan metode penelitian verifikatif. Pendekatan deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang mendeskripsi gejala atau peristiwa yang terjadi, dimana gejala atau peristiwa tersebut dapat dinilai dalam bentuk data numerik (Sugiyono, 2022). Sementara penelitian verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis (Arikunto, 2020)

3.2. Populasi

Populasi mencakup semua individu atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai sasaran kajian (Arikunto, 2020). Berdasarkan hal ini, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Laboratorium Kalibrasi Alat Kesehatan PT. Aldana Teknik Indonesia sebanyak 39 karyawan

3.3. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2022), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2022). Berdasarkan hal tersebut, sampel yang dianalisis pada penelitian ini sebanyak 39 karyawan.

Pengumpulan data dilakukan dengan membuat *google form* kuesioner dengan pertanyaan dan skala yang sesuai dengan data yang hendak diukur. Selanjutnya, mengirim *link google form* ke responden. Lalu setelah pengumpulan data, proses analisis dilakukan dengan memanfaatkan software SmartPLS untuk uji statistik dan menguji hipotesis penelitian

3.4. Variabel Penelitian

Tabel 3. Definisi Variabel dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	<i>Career Advancement</i>	proses di mana seorang individu mengalami kemajuan dalam perjalanan profesionalnya, baik melalui peningkatan jabatan, perluasan tanggung jawab, pengembangan keterampilan, maupun pengakuan atas kinerja dan kontribusinya	1. Memberikan kepuasan 2. Membangun reputasi 3. Kesuksesan hidup 4. Pengorbanan demi karir 5. Menghabiskan waktu 6. Peningkatan karir Al-Haidan et al. (2022)
2	<i>Social Connectedness</i>	perasaan subjektif seseorang tentang sejauh mana dirinya merasa terhubung, diterima, dan menjadi bagian dari lingkungan sosial di sekitarnya	1. Dekat dengan keluarga 2. Teman dekat 3. Dukungan rekan kerja 4. Grup pertemanan 5. Pasangan hidup Al-Haidan et al. (2022)
3	<i>Job satisfaction</i>	perasaan positif yang muncul dari hasil evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya, baik dari segi tugas yang dijalankan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, maupun penghargaan yang diterima	1. Dekat dengan rekan kerja 2. Pekerjaan sesuai kompetensi 3. Perhatian manajemen 4. Kompensasi mencukupi 5. Nyaman bekerja 6. Harapan atasan Al-Haidan et al. (2022)
4	<i>Employee performance</i>	hasil keseluruhan dari kontribusi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja	1. Bekerja sesuai standar 2. Mencapai target 3. Memisahkan masalah pribadi 4. Tanggung jawab pekerjaan

No	Variabel	Definisi	Indikator
			5. Meningkatkan kompetensi
			6. Konsentrasi bekerja
			Al-Haidan et al. (2022)

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square (PLS)* menggunakan *software SmartPLS* versi 4. *PLS* adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modeling (SEM)* yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik *SEM* lainnya. *SEM* memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial (Ghozali & Latan, 2020)

3.5.1. Uji Kelayakan Instrumen (*Outer Model*)

Model pengukuran pada Analisis *SmartPLS* ini berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terbagi menjadi duapengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. *Convergent Validity*

Nilai *convergent validity* menunjukkan validitas atas indikator-indikator pengukuran. Nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai *loading factor* pada variabel endogen dan eksogen. Nilai yang direkomendasikan adalah $> 0,7$ pada model penelitian yang relative sudah banyak diteliti (Ghozali & Latan, 2020)

2. *Discriminant Validity*

Nilai *discriminant validity* adalah nilai *cross loading factor* yang bertujuan untuk mengetahui terkait diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Cara mengetahui nilai diskriminan dalam suatu konstruk dapat dilakukan dengan melihat perbandingan yang menghasilkan angka lebih besar antara nilai *loading* konstruk yang dituju dengan nilai *loading* konstruk yang lain (Ghozali & Latan, 2020)

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai AVE juga menunjukkan hasil evaluasi validitas diskriminan untuk setiap konstruk variabel endogen dan eksogen. AVE menjelaskan interkorelasi internal antar indikator pada konstruk di setiap variabel laten. Nilai AVE diharapkan minimal 0,5 (Ghozali & Latan, 2020)

4. *Composite Reliability*

Nilai *composite reliability* berfungsi untuk mengukur reliabilitas suatu indikator dari suatu konstruk yang dibangun. Nilai *composite reliability* yang diharapkan minimal 0,7. Sementara nilai *composite reliability* di atas 0,8, maka dapat disimpulkan data yang ada memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (Ghozali & Latan, 2020)

5. *Cronbach Alpha*

Nilai *Cronbach alpha* juga merupakan penilaian terhadap reliabilitas dari batas suatu konstruk. Nilai *Cronbach alpha* mengukur konsistensi internal dari suatu indikator dengan nilai minimal yang diharapkan adalah 0,7 (Ghozali & Latan, 2020)

3.5.2. Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural pada analisis *SmartPLS* berfungsi menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan variabel laten lainnya. Model struktural terdiri dari beberapa pengukuran yaitu analisis model fit melalui *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)* dan *Normed Fit Index (NFI)*, mengukur nilai koefisien β (mengetahui arah hubungan), uji t (mengetahui kemaknaan hubungan), nilai koefisien determinasi (R^2) mengetahui nilai penjelasan variabel- variabel respon, serta menguji prediktif *relevance* (Q^2) (Ghozali & Latan, 2020)

3.5.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *structural equation modeling (SEM)* dengan *smartPLS*. Dalam full model *structural equation modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali & Latan, 2020). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel atau nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

3.5.4. Uji Efek Moderasi

PLS menghitung koefisien jalur untuk menentukan apakah efek moderasi signifikan secara statistik (Ghozali & Latan, 2020). Hasil analisis PLS mencakup koefisien jalur, nilai *t-statistic*, dan *p-value* yang menunjukkan signifikansi moderasi. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel dan nilai signifikansi probabilitas (*p-values*) lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti (Ghozali & Latan, 2020)