

**DAMPAK HUBUNGAN SOSIAL ANTARA PIMPINAN DAN
KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI PT
LINGGARJATI MAHARDIKA MULIA**

SKRIPSI



Oleh:

Khusnul Mustahpiroh

NIM 401190095

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2023**

**DAMPAK HUBUNGAN SOSIAL ANTARA PIMPINAN DAN
KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA (STUDI DI PT
LINGGARJATI MAHARDIKA MULIA).**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Ekonomi Program Stratasatu (S-1)



Oleh:

Khusnul Mustahpiroh

NIM. 401190095

Pembimbing:

Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.

NIP. 197207142000031005

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2023



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang selesai melaksanakan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Khusnul Mustahpiroh	401190095	Ekonomi Syariah	Dampak Hubungan Sosial Antara Pimpinan dan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Di PT Linggarjati Mahardika Mulia

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 27 Maret 2023

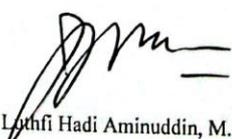
Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dr. Luthur Prasetyo, S.Ag., M.E.I
NIP. 19781122006041002

Menyetujui


Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP. 197207142000031005

IAIN
P O N O R O G O

ABSTRAK

Mustahpiroh, Khusnul, 2023. Dampak Hubungan Sosial Antara Pimpinan dan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja di PT Linggarjati Mahardika Mulia. Skripsi. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Luthfi Hadi Aminuddin.

Kata Kunci: Hubungan Sosial, PT Linggarjati Mahardika Mulia.

Hubungan sosial merupakan suatu yang penting dalam perusahaan. Semakin baik terjalinnya hubungan sosial di perusahaan semakin baik pula kinerja di perusahaan. Akan tetapi, terdapat permasalahan di lapangan yaitu kurang terjalinnya hubungan sosial yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Hal ini karena belum maksimalnya kontak sosial yang dilakukan di PT Linggarjati Mahardika Mulia, dimana pemimpin hanya dekat dengan beberapa karyawan saja yang dirasa memiliki hubungan dekat dengannya atau yang jabatannya tinggi, ditambah lagi dengan kesibukan pimpinan. Yang hal itu berakibat terjadi kecemburuan bagi karyawan lain dan karyawan sungkan untuk sekedar berjabat tangan ataupun menyapa, sehingga karyawan sendiri bekerja dengan perasaan yang kurang nyaman. Ditambah lagi berdasarkan salah satu karyawan yang mengatakan pernah mengalami adanya diskomunikasi dengan pimpinan, dengan pimpinan menjanjikan sesuatu akan tetapi hanya dilupakan begitu saja yang hal tersebut berakibat pada semangat dari kinerja karyawan karyawan itu sendiri.

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu mengetahui bagaimana hubungan sosial yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia, mengetahui faktor yang melatarbelakangi hubungan sosial, serta dampak dari hubungan sosial itu sendiri. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif yang dipilih oleh peneliti bersifat deduktif. Peneliti menggunakan triangulasi sumber untuk jenis triangulasi, dengan menggali kebenaran informasi melalui memperbanyak sumber wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan sosial yang terjadi di PT Linggarjati Mahardika Mulia dalam melakukan kerjasama sudah dikatakan baik akan tetapi masih kurang dilakukannya kontak sosial dan komunikasi, dimana pimpinan hanya melakukan kontak sosial ke beberapa karyawan saja yang dirasa dekat yang hal itu berakibat pada rasa kecemburuan karyawan lain. Dimana hubungan sosial terbentuknya dari beberapa faktor seperti faktor sosial, faktor ekonomi, faktor budaya. Dengan dampak dari adanya hubungan sosial tersebut seperti proses internalisasi, enkulturisasi, proses sosialisasi, dan juga mendorong inovasi.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Dampak Hubungan Sosial Antara Pimpinan dan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja di PT Linggajati Mahardika Mulia
Nama : Khusnul Mustahpiroh
NIM : 401190095
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan penguji:

Ketua Sidang :
Dr. Aji Damanuri, M.E.I
NIP 197506022002121003
Penguji I :
Dr. Hj. Ely Masykuroh, M.SI.
NIP 197202111999032003
Penguji II :
Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP 197207142000031005

(.....)
(.....)
(.....)

Ponorogo, Sabtu 08 April 2023

Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo
Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP 197207142000031005



SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khusnul Mustahpiroh
NIM : 401190095
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul : Dampak Hubungan Sosial Antara Pimpinan dan Karyawan
Terhadap Efektivitas Kerja di PT Linggarjati Mahardika Mulia.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di periksa oleh dosen pembimbing, selanjutnya saya bersedia naskah tersebut di publikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat di akses melalu etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari penulisan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 09 April 2023

Yang Membuat Pernyataan



Khusnul Mustahpiroh

NIM 401190095





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Khusnul Mustahpiroh

NIM : 401190095

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

Dampak Hubungan Sosial Antara Pimpinan dan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Di PT Linggarjati Mahardika Mulia

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 14 Maret 2023

Pembuat Pernyataan



Khusnul Mustahpiroh
401190095

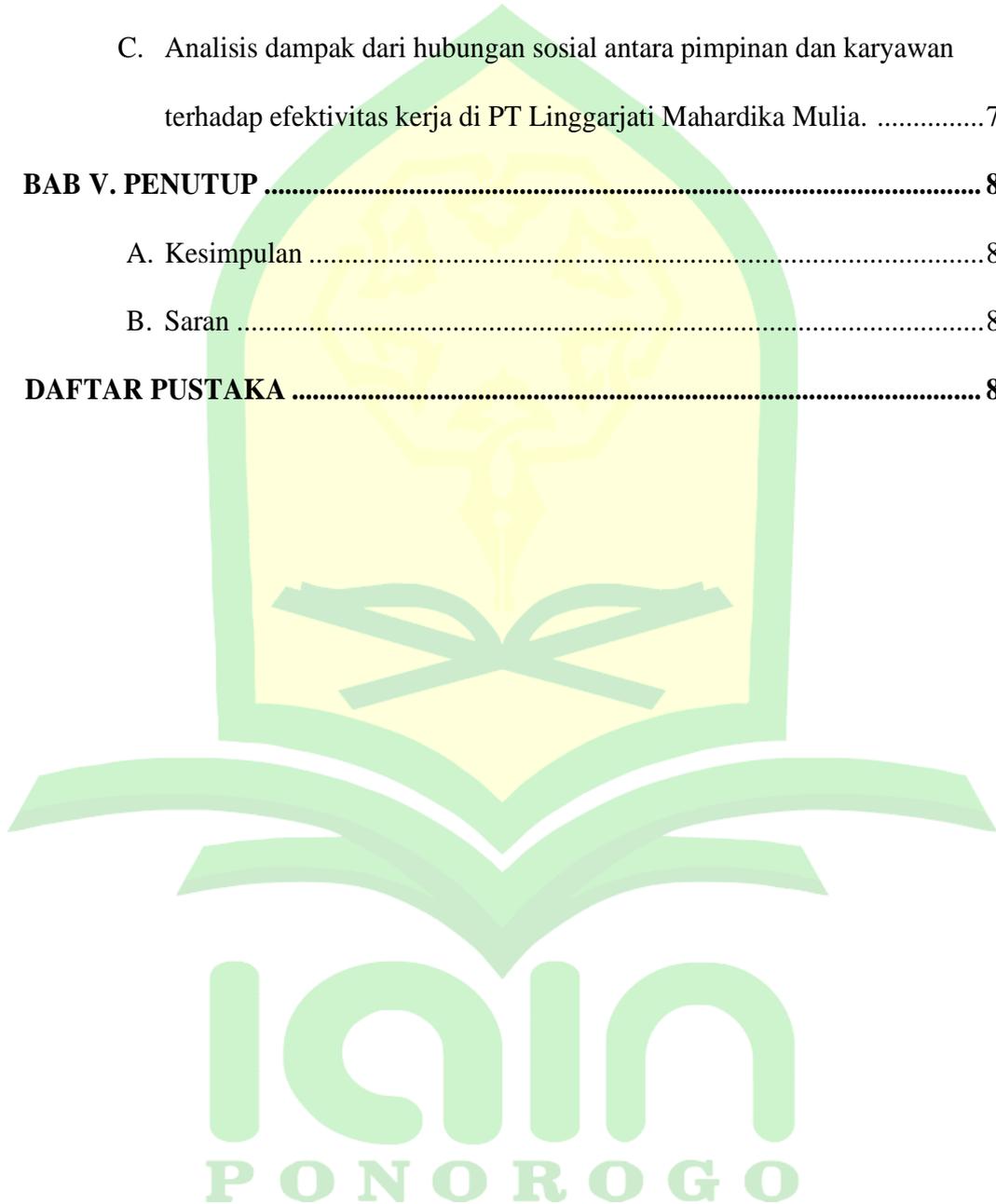
IAIN
PONOROGO

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
SURAT KEASLIAN TULISAN	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Studi Penelitian Terdahulu.....	11
F. Metode Penelitian	20
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian	20
2. Kehadiran Peneliti.....	21
3. Lokasi Penelitian.....	22
4. Data dan Sumber Data	22
5. Teknik Pengumpulan Data.....	24
6. Teknik Pengolahan Data.....	25
7. Analisis Data.....	26

8. Teknik Pengecekan Keabsahan Data	27
G. Sistematika Pembahasan	27
BAB II. HUBUNGAN SOSIAL	29
A. Hubungan Sosial	29
B. Faktor yang Melatarbelakangi Hubungan Sosial.....	33
C. Dampak Hubungan Sosial	34
D. Bentuk-Bentuk Hubungan Sosial	37
E. Kepemimpinan	41
F. Karyawan	43
G. Efektivitas	44
BAB III. HUBUNGAN SOSIAL ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN	
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA	47
A. Gambaran Utama Lokasi Penelitian	47
B. Data Hubungan Sosial Antara Pimpinan Dan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Di PT Linggarjati Mahardika Mulia	52
C. Data Faktor yang Melatarbelakangi Hubungan Sosial antara pimpinan dan karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia.....	60
D. Data Dampak Dari Hubungan Sosial Antara Pimpinan Dan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Di PT Linggarjati Mahardika Mulia.	66
BAB IV. ANALISIS DAMPAK HUBUNGAN SOSIAL ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI PT LINGGARJATI MAHARDIKA MULAI.....	71

A. Analisis hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan terhadap efektivitas kerja di PT Linggarjati Mahardika Mulia	71
B. Analisis faktor Melatarbelakangi Hubungan Sosial antara pimpinan dan karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia	76
C. Analisis dampak dari hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan terhadap efektivitas kerja di PT Linggarjati Mahardika Mulia.	79
BAB V. PENUTUP	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia ialah makhluk sosial. Maka dari itu sudah menjadi hakikatnya manusia membutuhkan orang lain untuk dapat berkembang dengan baik di lingkungan masyarakat. Sebagai manusia yang membutuhkan orang lain tentu saja tidak akan melepaskan dari lingkungan, baik itu lingkungan sosial maupun alam. Dalam bermasyarakat, hubungan sosial ialah upaya yang sangat diperlukan untuk diakui keberadaannya. Sebagai makhluk yang beragam sudah pasti memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas dalam melakukan hubungan sosial secara maksimal. Dimana masyarakat suatu kesatuan yang berinteraksi sesuai adat-isitiadat yang ada dan hal tersebut bersifat terikat.¹ Untuk mencapai kehidupan saling bersama satu sama lain, dilakukannya interaksi sosial dengan baik antara individu maupun dengan kelompok. Tidak hanya itu untuk memperkuat kesatuan untuk bersama masing-masing juga memiliki karakteristik yang berbeda, yang tujuannya sama yaitu beradaptasi dengan sesame untuk saling menghindari timbulnya suatu pertentangan apapun dari masyarakat.

Menurut Ferdinand Tonnies, yang mengungkapkan bahwa hubungan sosial ialah hal yang terbentuk dari adanya tindakan yang rasional di lakukan di tengah masyarakat. Yang maksudnya adalah apapun yang di lakukan bersama-sama dengan tidak bertentangan dengan norma maupun nilai sosial

¹ Koentjaraningrat, *Pengantar Ilmu Antropologi I* (Jakarta: Pt. Rineka Cipta, 2009), 122.

yang sudah berlaku. Hubungan sosial atau yang sering disebut *sosial relationship* ini dalam lingkup interaksi sosial yang dapat dijelaskan secara lebih luas, yang diatur oleh aturan sosial, antara dua orang atau lebih yang memiliki posisi dan aktivitas sosial. Berdasarkan hierarki sosiologi, hubungan sosial itu dapat dijabarkan secara lebih luas dari pada sekedar tingkah laku, tindakan, berkontak sosial maupun interaksi sosial. Selain itu, hubungan sosial juga dapat mengandung arti sebagai asosiasi (perkumpulan/pergaulan), kerja sama, saling ketergantungan, dan saling memiliki.²

Dalam perkembangan kehidupan manusia, hubungan sosial memiliki peran yang menjadi suatu hal yang sangat penting, yaitu membantu diri individu menjadi di dalam lingkungan tertentu. Hal tersebut terjadi karena adanya interaksi sosial yang dilakukan. Dimana interaksi sosial adalah hubungan sosial yang sifatnya itu berubah-ubah, antara perorangan, kelompok, maupun perorangan dengan kelompok.³

Di dalam sebuah perusahaan hubungan sosial antara satu orang dengan orang lainnya sangat diperlukan, dan hal tersebut merupakan salah satu yang dilakukan untuk saling bekerja sama dalam mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan bersama untuk kemajuan perusahaan itu sendiri. Dalam lingkungan kerja, menjalin hubungan sosial yang baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan penting untuk dilakukan. Hal ini yang pasti tidak terlepas dari manusia sebagai makhluk sosial dan membutuhkan komunikasi atau interaksi

² Tim Mitra Guru, *Ilmu Pengetahuan Sosial* (Penerbit Erlangga, 2006), 31-32.

³ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014),

dengan orang-orang yang ada disekitar. Membangun dan menjalin hubungan yang baik merupakan salah satu aspek penting dalam kepemimpinan. Hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan atau anak buah juga akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Semakin baik interaksi sosial yang dilakukan antara satu orang dengan orang lainnya semakin baik pula komunikasi dan hubungan pola kerja yang dilaksanakannya.⁴

Menurut Max Weber yang merumuskan teori tindakan sosial adalah suatu tindakan individu yang mempunyai makna atau arti subjektif bagi dirinya dan diarahkan kepada tindakan orang lain, serta memiliki arti baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain. Seseorang dalam bertindak tidak hanya sekedar melaksanakan, tetapi juga menempatkan diri dalam lingkungan berpikir dan perilaku orang lain. Selain itu, kita juga bisa melihat bagaimana perilaku orang lain yang mampu memberikan pengaruh kepada individu. Dalam tindakan sosial tersebut akan menciptakan hubungan sosial.⁵

Hubungan dan interaksi karyawan yang baik dalam perusahaan tentu akan memberikan dampak baik bagi keseluruhan. Tak hanya bagi karyawan itu sendiri, namun juga bagi perkembangan perusahaan ke depannya. Untuk itu dalam sebuah lingkungan kerja, hubungan sosial harus terjaga dengan baik dan komunikasi yang terjalin haruslah berkualitas. Sebab jika terjadinya kesenjangan akan berdampak buruk terhadap efektivitas kerja. Dimana mereka

⁴ Pieter Sahertian, *Perilaku Kepemimpinan* (Yogyakarta: PT Kanisius, 2020), 70.

⁵ Muhammad Burhanudin, Nor Rahman, dan Intan Auliya Mawaddaty, *Keberagaman masyarakat* (Guepedia, 2022), 81.

tidak akan nyaman untuk menjalani rutinitasnya bahkan hingga mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Akan tetapi fakta dari peneliti menemukan permasalahan di lapangan yaitu kurang terjalinnya hubungan sosial yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Hal ini karena belum maksimalnya kontak sosial yang dilakukan di PT Linggarjati Mahardika Mulia, dimana pemimpin hanya dekat dengan beberapa karyawan saja yang dirasa memiliki hubungan dekat dengannya atau yang jabatannya tinggi, ditambah lagi dengan kesibukan pimpinan. Yang hal itu berakibat terjadi kecemburuan bagi karyawan lain dan karyawan sungkan untuk sekedar menjabat tangan ataupun menyapa, sehingga karyawan sendiri bekerja dengan perasaan yang kurang nyaman.⁶ Selain itu ada perbedaan pendapat di antara karyawan, karyawan bagian administrasi menjelaskan komunikasi yang dilakukan antara pimpinan dan karyawan sudah terjalin dengan baik tidak hanya berkomunikasi perihal perusahaan saja tetapi juga membahas mengenai masalah luar perusahaan. Akan tetapi ada perbedaan penjelasan dari karyawan bagian produksi yang menyatakan bahwa komunikasi antara pimpinan dan karyawan belum terjalin dengan baik. Perbedaan pendapat antara 2 karyawan tersebut memperlihatkan adanya ketidakrataan dilakukannya komunikasi oleh pimpinan. Ditambah lagi berdasarkan salah satu karyawan yang mengatakan pernah mengalami adanya diskomunikasi dengan pimpinan, dengan pimpinan menjanjikan sesuatu akan

⁶ Hani, Wawancara, 23 Februari 2023.

tetapi hanya dilupakan begitu saja yang hal tersebut berakibat pada semangat dari kinerja karyawan karyawan itu sendiri.⁷

Salah satu tugas seorang pemimpin organisasi adalah menjamin agar organisasi yang dipimpinnya dapat berjalan secara efektif dan efisien. Hal tersebut dikarenakan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari bagaimana pemimpin itu berinteraksi dengan bawahannya. Gambaran keberhasilan seorang pemimpin dalam berinteraksi yaitu pemimpin tersebut dapat mempengaruhi bawahan sehingga mereka dapat mengikuti arah dan kebijakan yang telah ditentukan.⁸ Tujuan dari sebuah organisasi adalah efektivitas kinerja yang dijalankan. Yang menjadi indikator dari efektivitas kerja itu sendiri salah satunya yaitu kuantitas kerja yang mana kinerja dari karyawan merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berupaya supaya efektivitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan.⁹

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan dari proses kurang adanya kontak sosial maupun komunikasi yang dilakukan antara pimpinan dan karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia mengganggu adanya efektivitas kerja di perusahaan itu sendiri, hal tersebut terlihat dari bagaimana indikator efektivitas kerja yang menyatakan bahwa kuantitas kerja merupakan hal utama

⁷ Sugeng, Observasi, 23 Februari 2023.

⁸ Prastiwi Mardijani, *Pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan* (Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Pawyatan Daha Kediri), 94.

⁹ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 80.

yaitu selain beban kerja tetapi juga keadaan selama bekerja juga mempengaruhi terjadinya efektivitas kerja. Derai fenomena itu tentu saja memicu fokus permasalahan terkait hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia yang menjadikan salah satu penghambat dari kinerja perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh lagi bagaimana dampak dari hubungan sosial yang dilakukan antara pimpinan dan karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tomi Rizki Akbar tahun 2020, Dimana mengenai Interaksi sosial antara masyarakat Cina Benteng dengan masyarakat pribumi di Kelurahan Sukasari bersifat assosiatif, hal tersebut terbentuk dalam ikatan sosial yang positif dan saling bekerjasama dalam aktivitas sosial maupun dalam kegiatan tertentu, seperti perayaan hari besar dan perayaan kebudayaan masing-masing masyarakat. Selain itu, adanya rasa keterbukaan diri sehingga menciptakan hubungan yang baik tanpa adanya rasa membeda-bedakan antar masyarakatnya serta terhindar dari adanya konflik sosial yang muncul baik dari perbedaan keagamaan, sosial maupun kebudayaan.¹⁰ Hal ini juga serupa dengan penelitian Darwin Une tahun 2021, Hasil analisis data penelitian menunjukkan terjadinya konflik di daerah-daerah tersebut secara implisit menunjukkan kepada kita bahwa ternyata interaksi sosial budaya yang sifatnya positif pada masyarakat Indonesia yang berbeda etnis belum terlalu mapan betul. Meski demikian, di beberapa wilayah atau

¹⁰Tomi Rizki Akbar, *Skripsi: "Interaksi Sosial Masyarakat Tionghoa Dengan Masyarakat Pribumi (Studi Kasus Masyarakat Cina Benteng di Kelurahan Sukasari, Kecamatan Tangerang, Kota Tangerang)"* (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2020).

desa sudah ada yang lebih mapan dan terpelihara interaksi sosial budaya yang sangat positif.¹¹

Mayang Indah Lestari dan Tatiyani pada tahun 2019, melakukan penelitian Hasil analisis data penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara dukungan sosial dengan kebermaknaan hidup.¹² Hal tersebut sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Dina Saficha Maharani 2020, Hasil analisis data penelitian menunjukkan Dukungan sosial masyarakat sangat dibutuhkan dalam menjalankan fungsi kesehatan keluarga. Dukungan sosial masyarakat yang tinggi serta respon keluarga yang adaptif berhubungan erat dengan kemampuan keluarga dalam merawat anggota keluarga yang mengalami gangguan jiwa.¹³

Begitu juga dengan penelitian Ahmad Fadila pada tahun 2018, Menurut Sugiono metode korelasi adalah penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mengetahui variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel. Hasil yang diperoleh adalah terdapat hubungan sangat kuat antara variabel kecerdasan emosi dan variabel interaksi sosial.¹⁴ Yang sama dengan penelitian

¹¹Darwin Une, “Interaksi Sosial Budaya Masyarakat Desa Banuroja’, *Journal of Government and Political Studies*”, Volume. 4, Nomor 1 (April 2021): 178.

¹²Mayang Indah Lestari dan Tatiyani, “Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kebermaknaan Hidup Pada Remaja Di Yayasan Panti Asuhan Muslimin Di Jakarta Pusat,” *Jurnal Psikologi*, (2019), 2.

¹³Dina Saficha Maharani, “Hubungan Dukungan Sosial Masyarakat Dengan Strategi Koping Keluarga Dalam Menghadapi Anggota Keluarga Yang Mengalami Gangguan Jiwa Di Klinik Kesehatan Jiwa Rsj Dr Radjiman Wediodiningrat Lawang”, *Skripsi* (Mojokerto: STIK Mojokerto, 2020), 24.

¹⁴Ahmad Fadila, “Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Interaksi Sosial Peserta Didik Kelas Vi Mi Ismaria Al-Qur’aniyyah Rajabasa Bandar Lampung”, *Skripsi* (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2018), 18.

Adhitya Sandy pada tahun 2018, Masalah yang ada pada skripsi ini yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh interaksi sosial dalam belajar dengan prestasi belajar. Hasil yang diperoleh adalah bahwa semakin baik interaksi sosial warga belajar maka semakin tinggi pula prestasi belajar warga belajar di PKBM “Cerdik” kota Tasikmalaya.¹⁵

Sejauh ini dari ketiga tema penelitian yang peneliti jadikan rujukan tersebut hanya terfokus kepada bagaimana interaksi sosial di masyarakat dan juga bagaimana hubungan dukungan sosial yang ada di masyarakat saja. Sedangkan belum banyak penelitian yang meneliti mengenai bagaimana hubungan sosial yang ada pada sebuah organisasi atau perusahaan, dan sejauh ini juga hanya membahas perihal hubungan sosial saja, belum banyak yang meneliti mengenai dampak dari hubungan sosial itu sendiri. Dari hal tersebut dan dengan permasalahan yang sudah dipaparkan, peneliti ingin mengangkat judul **“Dampak Hubungan Sosial Antara Pimpinan dan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Di PT Linggarjati Mahardika Mulia”**.

Penelitian ini bertujuan untuk melengkapi derai penelitian-penelitian sebelumnya khususnya yang berkaitan dengan hubungan sosial, faktor yang melatarbelakangi hubungan sosial, dan juga dampak hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan terhadap efektivitas kerja di suatu perusahaan. Khususnya untuk PT Linggarjati Mahardika Mulia bisa dijadikan acuan

¹⁵Adhitya Sandy, “Pengaruh Interaksi Sosial Dalam Belajar Terhadap Prestasi Belajar”, *Skripsi* (Tasikmalaya: Universitas Siliwangi, 2018), 13.

pengetahuan mengenai bagaimana hubungan sosial yang baik di dalam dunia kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulisan rumusan masalah di tetapkan sebagai berikut:

1. Bagaimana Hubungan Sosial Antara Pimpinan dan Karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia?
2. Apa Faktor yang Melatarbelakangi Hubungan Sosial Antara Pimpinan dan Karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia?
3. Bagaimana Dampak Hubungan Sosial Antara Pimpinan dan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja di PT Linggarjati Mahardika Mulia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Hubungan Sosial Antara Pimpinan Dan Karyawan Di PT Linggarjati Mahardika Mulia
2. Untuk Mengetajui Faktor Yang Melatarbelakangi Hubungan Sosial Antara Pimpinan Dan Karyawan Di PT Linggarjati Mahardika Mulia
3. Untuk Mengetahui Dampak Hubungan Sosial Antara Pimpinan Dan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Di PT Linggarjati Mahardika Mulia.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan atau manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini mencakup dua aspek, yaitu sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan dan manfaat pemikiran yang berarti terkait dengan hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan di instansi dan mengetahui dampak dari hubungan sosial itu sendiri di dalam perusahaan.
- b. Sebagai bahan studi lanjut, penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dapat menambah wawasan terkait Dampak dari Hubungan Sosial.

2. Secara Praktis

- a. Manfaat Internal diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi positif bagi lingkup internal baik kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo sebagai referensi praktik dan penelitian, maupun kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo untuk menjadi salah satu cara untuk mewujudkan apa yang menjadi visi dan misi Fakultas.
- b. Manfaat Eksternal Penelitian ini dapat bermanfaat bagi lingkup eksternal, yaitu berfungsi sebagai objek pemikiran baru dalam melaksanakan suatu tindakan khususnya dalam PT Linggarjati Mahardika Mulia.

- 1) Bagi PT Linggarjati Mahardika Mulia: Sebagai penguatan informasi dan pengetahuan terkait Hubungan Sosial yang ada di perusahaan. Serta memberi persepsi yang benar terhadap PT Linggarjati Mahardika Mulia sendiri.
- 2) Bagi Karyawan dan Pimpinan: Penelitian diharapkan mampu memberikan informasi kepada pimpinan dan juga karyawan akan pentingnya hubungan sosial yang baik supaya mengubah persepsi negative bagi penerapannya.

E. Studi Penelitian Terdahulu

Dalam kajian terdahulu ini, penulis melakukan penelaahan terhadap beberapa hasil karya ilmiah yang berkaitan dengan tema ini, yaitu terdapat lima tema guna menghindari terjadinya duplikasi penelitian. Penulis menemukan bahwa apa yang merupakan masalah pokok dari penelitian ini antara lain:

Tema yang pertama yaitu Skripsi yang dilakukan oleh Tomi Rizki Akbar tahun 2020, Dimana mengenai Interaksi sosial antara masyarakat Cina Benteng dengan masyarakat pribumi di Kelurahan Sukasari bersifat assosiatif, hal tersebut terbentuk dalam ikatan sosial yang positif dan saling bekerjasama dalam aktivitas sosial maupun dalam kegiatan tertentu, seperti perayaan hari besar dan perayaan kebudayaan masing-masing masyarakat. Selain itu, adanya rasa keterbukaan diri sehingga menciptakan hubungan yang baik tanpa adanya rasa membeda-bedakan antar masyarakatnya serta terhindar dari adanya konflik sosial yang muncul baik dari perbedaan

keagamaan, sosial maupun kebudayaan.¹⁶ Hal ini juga serupa dengan penelitian Darwin Une tahun 2021, Hasil analisis data penelitian menunjukkan terjadinya konflik di daerah-daerah tersebut secara implisit menunjukkan kepada kita bahwa ternyata interaksi sosial budaya yang sifatnya positif pada masyarakat Indonesia yang berbeda etnis belum terlalu mapan betul. Meski demikian, di beberapa wilayah atau desa sudah ada yang lebih mapan dan terpelihara interaksi sosial budaya yang sangat positif.¹⁷ Persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti tulis adalah sama-sama membahas mengenai kehidupan bersosial. Dan adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu membahas Interaksi Sosial Masyarakat Tionghoa Dengan Masyarakat Pribumi. Sedangkan yang peneliti tulis yaitu tentang hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan yang mempengaruhi efektivitas perusahaan.

Tema yang kedua yaitu Skripsi Mayang Indah Lestari dan Tatiyani pada tahun 2019, melakukan penelitian Hasil analisis data penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara dukungan sosial dengan kebermaknaan hidup.¹⁸ Hal tersebut sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Dina Saficha Maharani 2020, Hasil analisis data penelitian menunjukkan Dukungan sosial masyarakat sangat dibutuhkan dalam menjalankan fungsi

¹⁶ Tomi Rizki Akbar, "Interaksi Sosial Masyarakat Tionghoa Dengan Masyarakat Pribumi (Studi Kasus Masyarakat Cina Benteng Di Kelurahan Sukasari, Kecamatan Tangerang, Kota Tangerang)", *Skripsi* (Jakarta: Uin Syarif Hidayatullah, 2020), 13.

¹⁷ Darwin Une, "Interaksi Sosial Budaya Masyarakat Desa Banuroja", *Journal Of government And Political Studies* " Volume 4 Nomor 1 (2021), 178.

¹⁸ Mayang Indah Lestari Dan Tatiyani, "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kebermaknaan Hidup Pada Remaja Di Yayasan Panti Asuhan Muslimin Di Jakarta Pusat," *Jurnal Psikologi*, (2019), 2.

kesehatan keluarga. Dukungan sosial masyarakat yang tinggi serta respon keluarga yang adaptif berhubungan erat dengan kemampuan keluarga dalam merawat anggota keluarga yang mengalami gangguan jiwa.¹⁹ Persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti tulis adalah sama-sama membahas mengenai kehidupan sosial. Dan adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu membahas Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kebermaknaan Hidup sedangkan yang peneliti tulis yaitu tentang hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan yang mempengaruhi efektivitas perusahaan.

Tema yang ketiga yaitu Skripsi Ahmad Fadila pada tahun 2018, Menurut Sugiono metode korelasi adalah penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mengetahui variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel. Hasil yang diperoleh adalah terdapat hubungan sangat kuat antara variabel kecerdasan emosi dan variabel interaksi sosial.²⁰ Yang sama dengan penelitian Adhitya Sandy pada tahun 2018, Masalah yang ada pada skripsi ini yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh interaksi sosial dalam belajar dengan prestasi belajar. Hasil yang diperoleh adalah bahwa semakin baik interaksi sosial warga belajar maka semakin tinggi pula prestasi belajar warga

¹⁹Dina Saficha Maharani, "Hubungan Dukungan Sosial Masyarakat Dengan Strategi Koping Keluarga Dalam Menghadapi Anggota Keluarga Yang Mengalami Gangguan Jiwa Di Klinik Kesehatan Jiwa Rsj Dr Radjiman Wediodiningrat Lawang", *Skripsi* (Mojokerto: Stik Mojokerto, 2020), 22.

²⁰Ahmad Fadila, "Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Interaksi Sosial Peserta Didik Kelas Vi Mi Ismaria Al-Qur'aniyyah Rajabasa Bandar Lampung", *Skripsi* (Lampung: Uin Raden Intan Lampung, 2018), 12.

belajar di PKBM “Cerdik” kota Tasikmalaya.²¹ Persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti tulis adalah sama-sama membahas mengenai interaksi atau hubungan dari perilaku sosial. Dan adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menuliskan hubungan kecerdasan emosi dengan interaksi sosial, sedangkan yang peneliti tulis yaitu tentang hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan yang mempengaruhi efektivitas perusahaan.

Tema yang keempat yaitu Skripsi yang disusun oleh Fika Hilmi Izzati, pada tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Perilaku *Phubbing* Terhadap Interaksi Sosial Pada Siswa Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Di Pekanbaru. Masalah yang ada pada skripsi ini yaitu untuk mengetahui pengaruh perilaku phubbing terhadap interaksi sosial pada siswa Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 8 Pekanbaru. Hasil yang diperoleh adalah bahwa terdapat pengaruh perilaku phubbing yang signifikan terhadap interaksi sosial pada siswa Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 8 Pekanbaru. Sumbangan efektif variabel perilaku phubbing terhadap interaksi sosial sebesar 30,3% sisanya 69,7% dipengaruhi variabel lain. Persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti tulis adalah sama-sama membahas mengenai interaksi atau hubungan dari perilaku sosial. Dan adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menuliskan Pengaruh Perilaku *Phubbing* Terhadap Interaksi Sosial, sedangkan yang peneliti tulis yaitu tentang hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan yang mempengaruhi efektivitas perusahaan.²² Hal itu juga

²¹Adhitya Sandy, “Pengaruh Interaksi Sosial Dalam Belajar Terhadap Prestasi Belajar” *Skripsi* (Tasikmalaya: Universitas Siliwangi, 2018), 8.

²²Fika Hilmi Izzati, “Pengaruh Perilaku Phubbing Terhadap Interaksi Sosial Pada Siswa Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Di Pekanbaru”, *Skripsi* (Riau: Universitas Islam Riau, 2019), 10.

dijelaskan oleh Skripsi yang disusun oleh Shinta Safitri, pada tahun 2019 yang berjudul Hubungan Kepercayaan Diri Dengan Interaksi Sosial Pada Mahasiswa Semester Iii Prodi Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam Uin Raden Intan Lampung Tahun Akademik 2019/ 2020. Masalah yang ada pada skripsi ini yaitu untuk menunjukkan mengetahui hubungan kepercayaan diri dengan interaksi sosial pada mahasiswa semester III prodi bimbingan dan konseling pendidikan islam UIN Raden Intan Lampung tahun akademik 2019/2020. Hasil yang diperoleh adalah tingkat kepercayaan diri dan interaksi mahasiswa terdapat pada kategori sedang. Dan dari hasil analisis data yang diperoleh terdapat hubungan yang signifikan antara kepercayaan diri dengan interaksi sosial pada mahasiswa semester III prodi bimbingan dan konseling pendidikan islam UIN Raden Intan Lampung Tahun Akademik 2019/2020. Persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti tulis adalah sama-sama membahas mengenai interaksi atau hubungan dari perilaku sosial. Dan adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menuliskan hubungan kepercayaan diri dengan interaksi sosial, sedangkan yang peneliti tulis yaitu tentang hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan yang mempengaruhi efektivitas perusahaan.²³

Tema yang kelima adalah Skripsi yang di tulis oleh Ratna Ayu Angdriani pada tahun 2021 yang berjudul Hubungan Dukungan Sosial

²³Shinta Safitri, "Hubungan Kepercayaan Diri Dengan Interaksi Sosial Pada Mahasiswa Semester Iii Prodi Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam Uin Raden Intan Lampung Tahun Akademik 2019/ 2020", *Skripsi* (Lampung: Uin Raden Intan Lampung, 2019), 11.

Dengan Moral Kerja Karyawan Di Masa Pandemi Ckovid-19. Masalah yang dibahas pada skripsi tersebut adalah Covid-19 merupakan sebuah pandemi global yang menyebabkan perubahan pada berbagai aspek kehidupan individu di seluruh dunia, salah satunya adalah moral kerja. Kondisi tersebut membuat organisasi mengalami kemunduran pesat karena moral kerja karyawan semakin rendah. Dukungan sosial termasuk salah satu faktor yang dapat meningkatkan moral kerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut adalah Data penelitian yang dianalisis menggunakan uji regresi linier sederhana menunjukkan hasil yang signifikan ($R = 0,708$). Terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan moral kerja karyawan di masa pandemi Covid-19. Persamaan antara peneliti tulis dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas kehidupan sosial dan perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu membahas hubungan dukungan sosial dengan moral kerja karyawan, sedangkan yang peneliti tulis mengenai hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan terhadap efektivitas kerja. Seperti yang di jelaskan pada Jurnal yang di tulis oleh Adi Sumandiyar dan Hasruddin Nur pada tahun 2020, yang berjudul membangun hubungan sosial masyarakat di tengah pandemic covid-19 di kota Makassar. Masalah yang dibahas pada jurnal tersebut yaitu wabah covid-19 mampu mengubah tatanan dunia sehingga berpengaruh langsung kepada kehidupan sosial masyarakat yang ada di kota Makassar. Hasil dari penelitian adalah bentuk sinergitas yang dilakukan oleh pemerintah dan seluruh lapisan masyarakat yang ada tidak terlepas dari tujuan untuk memberi pelayanan masyarakat di tengah pandemic virus covid-19.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti tulis adalah sama-sama membahas mengenai hubungan sosial, dan perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti tulis adalah penelitian terdahulu membahas membangun hubungan sosial masyarakat di tengah pandemic covid-19 sedangkan peneliti membahas hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan yang mempengaruhi efektivitas kerja.²⁴ Begitu juga dengan Jurnal yang ditulis oleh Nugi Rizki Pritantia, Aceng Kosasih, Supriyono pada tahun 2021, yang berjudul Pola Hubungan Sosial Masyarakat Multikultural dalam Gaya Hidup Beragama (Studi Kasus Kampung Kancana Kabupaten Kuningan). Masalah dari jurnal tersebut adalah Dusun Kancana merupakan salah satu wilayah kecil bagian dari desa yang masyarakatnya memiliki keragaman dalam memeluk agama. Terdapat fenomena menarik terhadap pola hubungan sosial dalam gaya hidup beragamanya. Terdapat satu kelompok masyarakat dalam wilayah Dusun yang mempunyai keberagaman dalam latar belakang agama. Hal itu tentu berbeda dengan wilayah lain yang berdampingan hanya mempunyai satu agama saja. Hasil dari penelitian tersebut adalah disimpulkan bahwa dalam pola hubungan sosial masyarakat tidak terlihat memunculkan adanya identitas perbedaan dan menjadikan agama itu sebagai pedoman memanusiakan manusia. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang peneliti tulis adalah sama-sama membahas mengenai hubungan sosial, dan perbedaannya adalah penelitian terdahulu membahas Pola Hubungan Sosial

²⁴Adi Sumandiyar dan Hasruddin Nur, “membangun hubungan sosial masyarakat di tengah pandemic covid-19 di kota makassar”, (202), 84.

Masyarakat Multikultural dalam Gaya Hidup Beragama, sedangkan yang peneliti tulis adalah mengenai hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan yang mempengaruhi efektivitas kerja.²⁵ Pembahasan yang sama juga terdapat di Skripsi yang disusun oleh Rini Rahmawati, pada tahun 2018 yang berjudul Hubungan Partisipasi Sosial Dengan Pengembangan Kesejahteraan Masyarakat Di Kawasan Wisata. Masalah yang dibahas dalam skripsi untuk mengetahui seberapa besar tingkat kesejahteraan ekonomi masyarakat di kawasan wisata. Hasil analisis data penelitian menunjukkan ada hubungan positif dari partisipasi sosial dengan pengembangan kesejahteraan masyarakat di kawasan wisata Situ Patenggang. Persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti tulis adalah sama-sama membahas mengenai hubungan sosial. Dan adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu membahas Hubungan Sosial Ekonomi Dan Kondisi Sosial Budaya Dengan Status Gizi Balita Di Puskesmas Kabila Kabupaten Bone Bolango. Jurusan Kesehatan Masyarakat. Sedangkan yang peneliti tulis yaitu tentang hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan yang mempengaruhi efektivitas perusahaan.²⁶ Sesuai Skripsi yang disusun oleh Alfin Sang Prima Ridiannya, pada tahun 2019 yang berjudul Hubungan Fungsi Sosial Dengan Tingkat Depresi Pada Lansia. Masalah yang dibahas dalam skripsi yaitu Salah satu gangguan mental yang umum terjadi pada lansia adalah depresi mental. Ikatan kekeluargaan yang sangat kuat membantu lanjut usia dalam menghadapi masalah, karena

²⁵Nugi Rizki Pritantia, Aceng Kosasih, Supriyono, "Pola Hubungan Sosial Masyarakat Multikultural Dalam Gaya Hidup Beragama," *Jurnal Ideas*, Volume 7, Nompr 3 (2021), 165.

²⁶ Rini Rahmawati, "Hubungan Partisipasi Sosial Dengan Pengembangan Kesejahteraan Masyarakat Di Kawasan Wisata", *Skripsi* (Bandung: Uin Sunan Gunung Jati, 2018), 3.

keluarga adalah orang yang paling dekat hubungannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan fungsi sosial pada lansia dengan tingkat depresi pada lansia. Hasil analisis data penelitian menunjukkan sebagian besar responden tidak ada disfungsi keluarga disertai tidak depresi. Diharapkan untuk para keluarga untuk mempererat ikatan kekeluargaan terutama dengan lansia agar dapat membantu menghadapi masalah dan mencegah depresi pada lansia. Persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti tulis adalah sama-sama membahas mengenai kehidupan sosial. Dan adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu membahas Hubungan Fungsi Sosial Dengan Tingkat Depresi Pada Lansia, sedangkan yang peneliti tulis yaitu tentang hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan yang mempengaruhi efektivitas perusahaan.²⁷ Ada persamaan juga di Skripsi yang disusun oleh Nuratri Handayani, pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Optimisme Yang Dimiliki Oleh Odha. Masalah yang dibahas dalam skripsi yaitu untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap optimisme yang dimiliki oleh ODHA. Hasil analisis data penelitian menunjukkan ada pengaruh dukungan sosial terhadap optimisme yang dimiliki oleh ODHA yang ditunjukkan dengan F hitung (14.085) dengan signif signifikansi (p) =0.000. Persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti tulis adalah sama-sama membahas mengenai kehidupan bersosial. Dan adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu membahas Pengaruh

²⁷Alfin Sang Prima Ridiannya, "Hubungan Fungsi Sosial Dengan Tingkat Depresi Pada Lansia", *Skripsi* (Ponorogo: Unmuh Ponorogo, 2019), 8.

Dukungan Sosial Terhadap Optimisme Yang Dimiliki Oleh Odha, sedangkan yang peneliti tulis yaitu tentang hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan yang mempengaruhi efektivitas perusahaan.²⁸

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang sebelumnya yaitu membahas tentang Dampak Hubungan Sosial Antara Pimpinan dan Karyawan terhadap Efektivitas Kerja di PT Linggarjati Mahardika Mulia.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian lapangan (*field research*) yang merupakan penelitian dimana dalam pencarian data dilakukan di tempat terjadinya permasalahan tertentu terjadi.²⁹ Alasan peneliti menggunakan penelitian *field research* karena peneliti melakukan terjun langsung di lapangan untuk mengamati secara langsung permasalahan yang terjadi, yaitu tentang bagaimana permasalahan kurang terbentuknya hubungan sosial yang baik yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia.

Penelitian disini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif yang menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan.

Dengan metode kualitatif di dalam penelitian ini bertujuan untuk

²⁸Nuratri Handayani, "Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Optimisme Yang Dimiliki Oleh Odha", *Skripsi* (Malang: UNMUH Malang, 2018), 10.

²⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif Dan R&D* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014), 30.

memahami realitas sosial yang ada, yaitu melihat fakta dari apa adanya.³⁰ Alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif tersebut ialah karena peneliti tertarik dengan fenomena tentang bagaimana permasalahan dampak yang akan terjadi dari adanya hubungan sosial di PT Linggarjati Mahardika Mulia.

2. Kehadiran Peneliti

Untuk memahami hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan di terhadap efektivitas kerja di PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan, dibutuhkan adanya keterlibatan langsung peneliti terhadap obyek yang ada di lapangan. Oleh karena itu instrument dalam penelitian disini adalah kehadiran peneliti itu sendiri. Hal ini dikarenakan dalam ciri penelitian kualitatif tidak dapat dipisahkan dari keikutsertakan peneliti, sebab peran peneliti yang menentukan skenarionya.³¹

Dengan peran peneliti tersebut, peneliti diharapkan dapat mengetahui secara langsung aktivitas dan kegiatan yang sedang terjadi, Kehadiran peneliti sangat berperan penting sebagai pengamat kejadian langsung yang terjadi di lapangan, serta sebagai partisipan dalam berlangsungnya sebuah penelitian.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek dilakukannya penelitian ialah di PT Linggarjati Mahardika Mulia yang beralamat di Jalan Pacitan–Lorok 7,5

³⁰Mamik, *Metodologi Kualitatif* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014), 29.

³¹Lexy J Moleng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013),

Km, Desa Wonogondo, Kecamatan Kebonagung, Kabupaten Pacitan, Jawa Timur 63561, Indonesia. Alasan Peneliti memilih lokasi penelitian di sini adalah karena disana tempat peneliti bisa mengambil data-data mengenai kondisi hubungan sosial yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia itu sendiri. Menurut salah satu karyawan mengatakan bahwa hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan dirasa belum bisa sesuai berdasarkan teori yang ada. Serta bagaimana memberikan dampak dari hubungan sosial itu sendiri terhadap efektivitas kerja dalam perusahaan.

4. Data dan Sumber Data

Adapun data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data

Pada penelitian ini, data yang peneliti gali mengenai data secara umum dan juga data secara khusus berdasarkan permasalahan yang ada. Adapun data umum meliputi sejarah dari lokasi penelitian yaitu di PT Linggarjati Mahardika Mulia, Visi dan misi dari perusahaan tersebut dan juga struktur organisasi.

Sedangkan data khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Data Tentang Bagaimana Hubungan Sosial Antara Pimpinan Dan Karyawan Yang Ada Di PT Linggarjati Mahardika Mulia.

- 2) Data Tentang Faktor yang Melatarbelakangi Hubungan Sosial Antara Pimpinan dan Karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia.
 - 3) Data Tentang Dampak Hubungan Sosial Antara Pimpinan dan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja di PT Linggarjati Mahardika Mulia.
- b. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini menggunakan sumber data primer, yaitu berasal dari hasil wawancara dengan pihak-pihak terkait dan juga relevan dengan judul penelitian yaitu dengan pimpinan dan karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia.

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ini menggunakan data primer kata-kata dan tindakan orang-orang diamati dan diwawancarai seperti karyawan dan juga pimpinan. Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis.³² Adapun daftar narasumber adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Daftar Narasumber

No	Nama	Status
1.	Bagus Budhi Santoso	Pemimpin Perusahaan
2.	Yusan Fahrurrozi	HRD Produksi
3.	Hani	Karyawan Bagian Finishing
4.	Sugeng	Karyawan Bagian Produksi

³²Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019).

5.	Mira	Karyawan Bagian Produksi
6.	Preti	Karyawan Bagian Produksi
7.	Mahmud	Karyawan Bagian Rotary
8.	Miswadi	Karyawan Bagian Administrasi
9.	Sahid	Karyawan Bagian Rotary

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Pada wawancara ini peneliti mewawancarai pimpinan PT Linggarjati Mahardika Mulia dan juga karyawan yang ada disana. Wawancara ini bertujuan untuk mengumpulkan data. Data yang dimaksud yaitu data yang berkaitan dengan data khusus pada penelitian yaitu mengenai dampak hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan terhadap efektivitas kerja di PT Linggarjati Mahardika Mulia.

b. Dokumentasi

Peneliti menggunakan Teknik dokumentasi untuk mengumpulkan data dengan mencatat data yang ada. Dalam penelitian ini difokuskan pada dokumen secara umum, dimana dokumentasi secara umum meliputi gambaran umum dari PT Linggarjati Mahardika Mulia, yaitu sejarah berdirinya, visi misi

perusahaan, dan struktur organisasi, serta sedikit foto bersama dengan pimpinan dan karyawan serta proses produksi di PT Linggarjati Mahardika Mulia.

6. Teknik Pengolahan Data

Secara rinci, analisis pengolahan data dilakukan sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Dimana yang peneliti lakukan dalam penelitian di PT Linggarjati Mahardika Mulia meliputi proses baik dari pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, maupun transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Data yang di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih spesifik dan ini untuk mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencari data tambahan jika diperlukan.

b. Penyajian Data

Setelah melakukan reduksi dari data, langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah penyajian data. Dengan menyajikan data ini akan memudahkan peneliti memahami apa yang terjadi, serta merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Dalam penelitian ini data disajikan dengan bentuk teks naratif yang diuraikan secara ringkas mengenai dampak yang terjadi akibat dari kesenjangan sosial yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia.

7. Teknis Analisis Data

Dalam penelitian, analisis data dapat dikatakan sebagai kegiatan membahas dan memahami data guna menemukan makna, tafsiran dan kesimpulan tertentu dari keseluruhan data dalam penelitian. Peneliti menggunakan metode analisa data yaitu deduktif dalam menganalisis data. Data yang diperoleh melalui analisis data yang dilakukan mulai dengan mengetahui teori hingga selanjutnya baru kepengarian fakta-fakta yang menjadi bahan analisis data untuk menjawab masalah penelitian. Fakta-fakta yang diperoleh dalam penelitian ini adalah tentang dampak hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan terhadap efektivitas kerja di PT Linggarjati Mahardika Mulia.

8. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Dalam melakukan pengecekan dari data, peneliti memberikan jaminan bahwa data dan temuan di lapangan yang dituliskan dalam laporan dalam proses penelitian adalah sesuai realita yang sesungguhnya. Dalam teknik pengecekan keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan waktu. Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis triangulasi sumber data, yang bersumber dari karyawan dan pimpinan PT Linggarjati Mahardika

Mulia begitupun data pendukung seperti dokumentasi mengenai sejarah, visi misi dan juga struktur organisasi.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan penyusunan proposal skripsi sehingga pembahasan dalam laporan penelitian ini dikelompokkan jadi 3 bagian yang terdiri dari sub bab yang saling berkaitan satu sama lain. Adapun sistematika penyusunan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN, Bab ini berperan sebagai cerminan umum guna memberi pola pemikiran untuk totalitas skripsi, yang meliputi latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penyusunan.

BAB II: KAJIAN TEORI, Berisi tentang pengertian hubungan sosial, indikator hubungan sosial, bentuk-bentuk hubungan sosial, faktor yang melatarbelakangi hubungan sosial, dampak hubungan sosial, pengertian kepemimpinan dan karyawan, serta bagaimana pengertian dari efektivitas kerja.

BAB III: METODE PENELITIAN, Berisi tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, diantaranya: jenis dan pendekatan penelitian, lokasi/tempat penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data, teknik pengecekan keabsahan data.

BAB IV: DATA DAN ANALISIS DATA, Berisi data serta analisa data tentang bagaimana hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan di PT

Linggarjati Mahardika Mulia, data Faktor yang melatarbelakangi hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia, serta data bagaimana dampak dari hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan terhadap efektivitas kerja di PT Linggarjati Mahardika Mulia.

BAB V: PENUTUP, Bab ini berperan memudahkan para pembaca dalam mengambil inti dalam skripsi serta berisi kesimpulan serta anjuran.



BAB II

HUBUNGAN SOSIAL

A. Definisi Hubungan Sosial

Menurut Max Weber yang merumuskan teori tindakan sosial adalah suatu tindakan individu yang mempunyai makna atau arti subjektif bagi dirinya dan diarahkan kepada tindakan orang lain, serta memiliki arti baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain. Seseorang dalam bertindak tidak hanya sekedar melaksanakan, tetapi juga menempatkan diri dalam lingkungan berpikir dan perilaku orang lain. Selain itu, kita juga bisa melihat bagaimana perilaku orang lain yang mampu memberikan pengaruh kepada individu. Dalam tindakan sosial tersebut akan menciptakan hubungan sosial.¹

Johnson mengatakan, di dalam masyarakat, hubungan sosial adalah hubungan timbal balik antara individu dengan individu lainnya, individu dengan kelompok dan sebaliknya. Interaksi sosial memungkinkan masyarakat berproses sedemikian rupa sehingga membangun satu pola hubungan. Menurut Ferdinand Tonnies, hubungan sosial merupakan hal yang terwujud dari adanya suatu kehendak rasional antarelemen masyarakat. Yang maksudnya adalah segala hal yang disepakati bersama dan tidak bertentangan dengan norma dan nilai sosial yang berlaku.

¹ Muhammad Burhanudin, Nor Rahman, Intan Auliya Mawaddaty, *Keberagaman masyarakat*, (Guepedia, 2022), 41.

Gillin dan Gillin dalam bukunya menyatakan bahwa hubungan sosial adalah hubungan-hubungan antara orang-orang secara individual, antar kelompok, dan orang perorangan dengan kelompok.² Menurut Chaplin, dalam hubungan sosial akan terdapat perilaku individu yang satu dengan individu lainnya yang saling berinteraksi. Dalam hal ini akan terdapat hubungan yang baik diantara perilaku individu maupun perilaku sosial. Interaksi sosial sebenarnya telah mencakup bagaimana seseorang saling mempengaruhi, termasuk situasinya, namun demikian perilaku tidak selalu bersifat sosial, misalnya berfikir, yang merupakan perilaku individu, bukan perilaku sosial. dan dapat disimpulkan bahwa dalam berinteraksi sosial pasti akan terjalin hubungan antara individu dengan individu yang lain.³

Menurut Spradley dan McCurdy, hubungan sosial itu bisa dikatakan juga sebagai relasi sosial, yang sama-sama terjalin antara individu yang berlangsung dalam waktu yang relative lama akan membentuk suatu pola, pola hubungan ini juga disebut sebagai pola relasi sosial.⁴

Jadi dapat disimpulkan Secara umum hubungan sosial adalah hubungan timbal balik antara individu yang satu dengan individu yang lain, saling memengaruhi dan didasarkan pada kesadaran untuk saling mengadakan kontak sosial maupun komunikasi.

²Elly M. Setiadi, Ridwan Effendi, *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*, (Bandung: Kencana Prenada Media Group, 2007), 92.

³Chaplin, *Psikologi Sosial*, (Yogyakarta: 2011), 3.

⁴James Spradley & McCurdy, *Cultural Experience, Ethnography in Complex Society* (Chicago: Science Research Association, 1975), 27.

Menurut Charles P. Loomis, seorang ahli Sosiologi Amerika Serikat, ia berpendapat bahwa sebuah hubungan dapat disebut sebagai hubungan sosial atau interaksi sosial apabila memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Pelaku berjumlah 2 orang atau lebih
2. Adanya komunikasi antarpelaku dengan menggunakan simbol-simbol
3. Adanya dimensi waktu meliputi masa lalu, masa kini, dan masa mendatang.
4. Adanya tujuan yang akan dicapai sebagai hasil dari hubungan sosial.⁵

Menurut Soejono Soekanto, hubungan sosial tidak mungkin terjadi tanpa adanya dua syarat, yaitu kontak sosial dan komunikasi:

1. Kontak Sosial

Kata “kontak” berasal dari Bahasa latin *con* atau *cum* yang artinya bersama-sama dan *tangera* yang artinya menyentuh. Jadi, kontak berarti bersama-sama menyentuh. Kontak (hubungan langsung) adalah salah satu hal yang terpenting untuk mendekatkan pihak-pihak yang saling berinteraksi. Makin sering kontak, makin dekat hubungan antara pihak-pihak yang tadinya tidak mengenal, saling bersikap negatif, atau saling bermusuhan.⁶

2. Komunikasi

Menurut A.W. Wijaya komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain. komunikasi

⁵Rahmat Hidayat, Muhammmad Rifa’I, *Etika Manajemen Perspektif Islam*, (Medan: LPPPI, 2018), 112.

⁶Sarlito Wirawan, *Psikologi Sosial* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 158.

akan dapat berhasil apabila sekiranya timbul saling pengertian, yaitu jika kedua belah pihak, si pengirim dan si penerima informasi dapat memahaminya. Hal ini tidak berarti bahwa kedua belah pihak harus menyetujui sesuatu gagasan tersebut, tetapi yang penting adalah kedua belah pihak sama-sama memahami gagasan tersebut. Dalam keadaan seperti inilah baru dapat dikatakan komunikasi telah berhasil baik (komunikatif).⁷

Komunikasi merupakan syarat terjadinya hubungan sosial. Hal terpenting dalam komunikasi yaitu adanya kegiatan saling menafsirkan perilaku (pembicaraan, gerakan-gerakan fisik, atau sikap) dan perasaan-perasaan yang disampaikan.⁸

Menurut Bungin ada tiga unsur dalam komunikasi, yaitu sumber informasi, saluran, dan penerima informasi (*audience*). Sumber informasi yaitu seseorang atau institusi yang memiliki bahan informasi untuk disebarkan kepada masyarakat luas. Saluran adalah media yang digunakan untuk kegiatan pemberitaan oleh sumber berita, baik berupa media interpersonal yang digunakan secara tatap muka maupun media massa yang digunakan untuk khalayak umum. Sedangkan penerima informasi adalah orang atau kelompok dalam masyarakat yang menjadi sasaran informasi atau yang menerima informasi.⁹

⁷A.W.Wijaya, *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 15.

⁸Kun Maryati dan Juju Suryawati, *Sosiologi* (Bandung: PT Gelora Aksara Pratama, 2006), 56-57.

⁹Amelia Shifa Royani, "Interaksi Sosial Inter Dan Antar Siswa Kelas 2 Dan 3 Sd Negeri Kraton 1 Kota Tegal," *Skripsi* (Semarang, UNNES, 2016), 18-19.

B. Faktor Yang Melatarbelakangi Hubungan Sosial

Faktor-faktor penyebab terjadinya hubungan sosial adalah sebagai berikut:

1. Faktor Sosial

Ketergantungan seorang individu terhadap lainnya menunjukkan bahwa manusia merupakan makhluk sosial. Adanya ketergantungan mendorong individu untuk melakukan hubungan sosial. Pertemanan, merupakan salah satu bentuk hubungan sosial yang sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari.

2. Faktor Ekonomi

Faktor ekonomi meliputi hal-hal yang berhubungan dengan kepentingan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sementara itu kebutuhan hidup seseorang tidak akan terpenuhi tanpa melakukan interaksi dan hubungan sosial dengan orang lain.

Misalnya jika kita membutuhkan pakaian membelinya di toko pakaian tanpa harus membuatnya sendiri. Dengan demikian, faktor ekonomi mendorong terbentuknya hubungan sosial antar individu.

3. Faktor Pendidikan

Manusia memerlukan bantuan orang lain dalam menimba ilmu dan pengetahuan. Pengetahuan juga dapat diperoleh baik melalui media maupun interaksi langsung. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan manusia untuk memperoleh Pendidikan juga menjadi pendorong terbentuknya hubungan sosial.

4. Faktor Budaya (kultural)

Dalam kehidupan sehari-hari manusia senantiasa berhubungan dengan tradisi, adat istiadat, dan kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dalam masyarakat. Manusia mematuhi dan menyetujui tradisi (budaya) yang turun temurun itu. Dalam acara pernikahan atau khitanan misalnya, penyelenggara pasti membutuhkan kehadiran orang lain untuk membantu. Hal ini menunjukkan bahwa faktor budaya dapat menjadi pendorong terjadinya hubungan sosial dalam masyarakat.¹⁰

C. Dampak Hubungan Sosial

Dampak hubungan sosial yang memengaruhi kehidupan suatu masyarakat tertentu, diantaranya berikut ini.

1. Mendorong proses internalisasi

Proses internalisasi adalah proses penghayatan yang berlangsung sepanjang hidup individu mulai saat dilahirkan hingga akhir hayatnya. Dalam sepanjang hidupnya, seseorang terus belajar untuk mengolah segala perasaan, hasrat, nafsu, dan emosi yang kemudian membentuk kepribadian. Melalui hubungan sosial yang terjalin antara individu dan individu, serta antara individu dan kelompok, proses internalisasi terjadi pada diri seseorang.

¹⁰Mulat Wigati Abdullah, *Sosiologi* (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana, 2006), 29-31.

2. Mempermudah proses sosialisasi

Proses sosialisasi adalah proses belajar seseorang anggota masyarakat untuk mengenal dan menghayati kebudayaan masyarakat dalam lingkungannya. Proses sosialisasi mudah berlangsung ketika adanya hubungan sosial yang terjadi dalam lingkungan keluarga maupun masyarakat.

3. Mempermudah proses enkulturisasi

Proses enkulturisasi adalah proses belajar dan menyesuaikan alam pikiran serta sikap terhadap adat, sistem norma, serta semua peraturan yang terdapat dalam kebudayaan seseorang. Karena adanya hubungan sosial dalam suatu masyarakat, proses enkulturisasi terjadi.

4. Terjadinya difusi

Difusi adalah proses penyebaran perembesan sesuatu dari satu pihak ke pihak lain. Berbagai hubungan sosial dapat mengakibatkan terjadinya difusi, baik difusi kebudayaan, difusi teknologi, ataupun penyebaran manusia ke seluruh dunia.

5. Terjadinya akulturasi

Akulturasi adalah percampuran dua kebudayaan atau lebih yang saling bertemu dan saling memengaruhi. Terjadinya akulturasi tidak menyebabkan hilangnya kepribadian dari masing-masing kebudayaan tersebut. Hubungan sosial antar kebudayaan atau antarbangsa dapat menimbulkan akulturasi, baik positif maupun negatif.

6. Terjadinya Asimilasi

Hubungan sosial yang terjadi dalam masyarakat dapat menimbulkan asimilasi dalam masyarakat tersebut. asimilasi adalah proses yang timbul bila ada kelompok masyarakat dengan latar belakang kebudayaan yang berbeda saling bergaul secara intensif dalam jangka waktu yang lama, sehingga kebudayaan asli lambat laun berubah membentuk kebudayaan baru.

7. Mendorong inovasi

Inovasi adalah proses pembaruan yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya. Inovasi sangat berkaitan erat dengan penemuan baru dan teknologi. Hubungan sosial yang terjadi dalam masyarakat yang satu dengan lainnya dapat mendorong timbulnya inovasi dalam masyarakat yang bersangkutan.

8. Menciptakan konflik

Konflik adalah proses sosial antara perorangan atau kelompok masyarakat tertentu yang berusaha dengan sadar atau tidak sadar untuk menantang, menjatuhkan, atau melawan pihak lain. Adakalanya, hubungan sosial yang terjadi suatu masyarakat dapat menimbulkan konflik.¹¹

¹¹Anwar Kurnia, *IPS Terpadu* (Bogor: Ghalia Indonesia Printing, 2007), 45-46.

D. Bentuk-Bentuk Hubungan Sosial

Interaksi sosial secara garis besar dibagi dalam dua bentuk, yaitu proses asosiatif dan proses disosiatif. Proses asosiatif dibagi ke dalam tiga macam, yaitu kerjasama (*co-operation*), akomodasi (*accomodation*), dan asimilasi (*asimilation*), sedangkan proses sosial disosiatif juga dibagi ke dalam tiga bentuk, yaitu: persaingan (*competition*), kontravensi (*contravention*), dan pertentangan atau pertikaian (*conflic*).

1. Proses-proses asosiatif

Proses sosial asosiatif adalah proses sosial yang di dalam realitas sosial anggota-anggota masyarakatnya dalam keadaan harmoni yang mengarah pada pola-pola kerjasama. Harmoni sosial akan menciptakan kondisi sosial yang teratur. Di dalam realitas sosial ada seperangkat aturan yang mengatur perilaku para anggotanya. Jika anggota masyarakat mematuhi aturan ini, maka pola-pola harmoni sosial yang mengarah pada kerjasama antaranggota masyarakat akan tercipta. Harmoni sosial selanjutnya akan menghasilkan integrasi sosial, yaitu pola sosial di mana para anggota masyarakat dalam keadaan bersatu padu menjalin kerjasama.

Proses sosial asosiatif dibedakan menjadi tiga, yaitu: kerjasama, akomodasi dan asimilasi:

a. Kerja sama (*cooperation*)

Dalam sebuah organisasi dan perusahaan kerja sama merupakan hal yang paling penting karena tanpa adanya kerja sama suatu tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Begitupun dalam proses interaksi sosial kerja sama merupakan bentuk interaksi sosial yang paling pokok, dan untuk menggambarkan sebagian besar bentuk-bentuk interaksi sosial atas dasar bahwa segala macam bentuk interaksi tersebut dapat di kembalikan pada kerja sama.¹²

Betapa pentingnya fungsi kerja sama yang di gambarkan oleh Charles H.Cooley dalam Soerjono Soekanto sebagai berikut:

“Kerja sama timbul apabila orang menyadari bahwa mereka mempunyai kepentingan-kepentingan yang sama dan pada saat bersamaan mempunyai cukup pengetahuan dan pengendalian terhadap diri sendiri untuk memenuhi kepentingan-kepentingan tersebut; kesadaran akan ada kepentingan-kepentingan yang sama dan adanya organisasi merupakan fakta-fakta yang penting dalam kerja sama yang berguna.”¹³

Adapun bentuk kerja sama menurut Burhan Bungin adalah sebagai berikut:

- 1) Gotong royong, adalah sebuah proses kerjasama yang terjadi di masyarakat pedesaan, di mana proses ini menghasilkan aktivitas tolong menolong dan pertukaran tenaga serta barang dalam bentuk timbal balik diantara mereka.

65. ¹²Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014),

¹³Ibid.,. 66.

- 2) *Bargaining*, adalah proses kerja sama dalam bentuk perjanjian pertukaran kepentingan, kekuasaan, barang-barang maupun jasa antara dua organisasi atau lebih yang terjadi di bidang politik, budaya, ekonomi, hukum, dan militer.
- 3) Kooptasi, adalah proses kerjasama yang terjadi di antara individu dan kelompok yang terlibat dalam sebuah organisasi atau negara dimana terjadi proses penerimaan unsur-unsur baru dalam kepemimpinan itu.
- 4) Koalisi, adalah dua organisasi atau lebih yang mempunyai tujuan-tujuan yang sama kemudian melakukan kerjasama satu dengan lainnya untuk mencapai tujuan tersebut.
- 5) *Joint venture*, adalah kerjasama dua atau lebih organisasi perusahaan dalam bidang bisnis untuk pengerjaan proyek-proyek tertentu.¹⁴

b. Akomodasi

Akomodasi merupakan suatu proses penyesuaian antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, atau kelompok dengan kelompok guna mengurangi, mencegah, atau mengatasi ketegangan dan kekacauan.

¹⁴Bungin, *Sosiologi Komunikasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2006), 59-60.

c. Asimilasi

Proses asimilasi pada proses yang ditandai adanya usaha mengurangi perbedaan yang terdapat diantara beberapa orang atau kelompok dalam masyarakat, menyamakan mental, dan tindakan demi tercapainya tujuan bersama. Asimilasi saat ada kelompok masyarakat dengan latar belakang kebudayaan yang berbeda, saling bergaul secara intensif dalam jangka waktu lama, sehingga lambat laun kebudayaan asli mereka akan berubah sifat dan wujudnya membentuk kebudayaan baru sebagai kebudayaan campuran.

2. Proses-proses disosiatif

Proses sosial disosiatif adalah keadaan disharmonis realitas sosial sebagai akibat dari adanya pertentangan antaranggota masyarakat. Proses sosial disosiatif disebabkan oleh adanya ketidaktertiban sosial. Proses sosial disosiatif terbagi menjadi tiga yaitu:

a. Persaingan/kompetisi

Adalah suatu perjuangan yang dilakukan perorangan atau kelompok sosial tertentu, agar memperoleh kemenangan atau hasil secara kompetitif, tanpa menimbulkan ancaman atau benturan fisik di pihak lawannya.

b. Kontravensi

Kontravensi adalah bentuk proses sosial yang berada di antara persaingan dan pertentangan atau konflik. Wujud kontravensi antara lain sikap tidak senang, baik secara tersembunyi maupun

secara terang-terangan seperti perbuatan menghalangi, menghasut, memfitnah, berkhianat, provokasi, dan intimidasi yang ditunjukkan terhadap perorangan atau kelompok atau terhadap unsur-unsur kebudayaan golongan tertentu. Sikap tersebut dapat berubah menjadi kebencian akan tetapi tidak sampai menjadi pertentangan atau konflik.

c. Konflik

Adalah proses sosial antar perorangan atau kelompok masyarakat tertentu, akibat adanya perbedaan paham dan kepentingan yang sangat mendasar, sehingga menimbulkan adanya semacam gap atau jurang pemisah yang mengganjal interaksi sosial di antara mereka yang bertikai tersebut.¹⁵

E. Pengertian Kepemimpinan

M.Sobry Sutikno, dalam bukunya yang berjudul pemimpin & kepemimpinan mengemukakan beberapa teori umum kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

1. Teori Sifat

Teori ini menegaskan ide bahwa beberapa individu dilahirkan memiliki sifat-sifat tertentu yang secara alamiah menjadikan mereka seorang pemimpin. Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin.

¹⁵J. Swi Narwoko dan Bagong Suyanto, *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan* (Jakarta: Kencana, 2011), 65-71.

2. Teori Perilaku

Teori perilaku, lebih dikenal dengan behaviorist theories. Teori ini lebih terfokus kepada tindakan-tindakan yang dilakukan pemimpin daripada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin.

3. Teori Situasional

Teori situasional mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah berbeda-beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi, teori situasional dari Hersey Dan Blanchard terfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin.

4. Teori Jalan-Tujuan

Tugas pemimpin menurut teori ini adalah bagaimana bawahan bisa mendapatkan hadiah atas kinerjanya, dan bagaimana seorang pemimpin menjelaskan dan mempermudah jalan menuju hadiah tersebut.¹⁶

Tipe Kepemimpinan Menurut Sodang P.Siagin, bahwa “kepemimpinan itu memiliki lima gaya atau tipe yang dikenal luas dewasa ini, lima gaya kepemimpinan yang diakui keberadaannya adalah”:

1. Tipe yang Otokratik Dilihat dari segi presepsinya, seseorang pemimpin yang otokratik adalah seseorang yang sangat egois.
2. Tipe Peternalistik Salah satu ciri utama dari masyarakat tradisional,

¹⁶M. Sobry Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Lombok: Holistica, 2014), 16.

ialah rasa hormat yang tinggi yang ditunjukkan masyarakat kepada orang tua atau seseorang yang dituakan. Biasanya seseorang yang paternalistik mengutamakan kebersamaan.

3. Tipe Kharismatis Seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu menjelaskan secara kongkret mengapa orang tertentu itu dikagumi.
4. Tipe *Laissez Faire* (Bebas) seorang pemimpin pandangannya bahwa organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi.
5. Tipe Demokratis Seorang pemimpin yang demokratis dihormati dan disegani bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional.¹⁷

F. Pengertian Karyawan

Hasibuan mengatakan, karyawan adalah orang penjual jasa dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.¹⁸ Sobri mengatakan, karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

¹⁷Sondang P. Siagan, *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 13.

¹⁸Hasibuan Malayu, *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), 12.

G. Efektivitas Kerja

1. Definisi Efektivitas Kerja

Menurut Dr. Suratman mengemukakan bahwa efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat sejauh mana organisasi mencapai tujuannya. Efektivitas ialah suatu konsep yang luas dan di dalam organisasinya mencakup berbagai faktor, sehingga efektivitas merupakan konsep yang penting dalam teori organisasi, karena dapat memberikan gambaran mengenai sampai mana pencapaian sasaran pada organisasi tersebut.¹⁹ Sedangkan dalam kamus Besar Bahasa Indonesia efektivitas berasal dari kata efek yang berarti pengaruh atau akibat.²⁰

Efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak bawahannya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai yang bersangkutan sesuai yang diharapkan. Untuk dapat melakukan dengan cepat dan tepat, diperlukan pemahaman tehnik dan cara yang dapat digunakan mengukur tingkat efektivitas kerja para pegawai tersebut.²¹ Efektivitas diukur menurut ukuran

¹⁹Suratman, *Konflik dan Efektivitas Organisasi Teori, Konsep, dan Aplikasi* (Surabaya: Capiya Publishing, 2014), 111.

²⁰Faruq Ahmad Futaqi, Liana Dewi Susanti, dan Husna Ni'matul Ulya, "Efektivitas Peran BankZiska: Ancaman Bagi Bank Thithil?," *Adzkiya: Jurnal Hukum dan Ekonomi Syariah*, Volume 10, Nomor 2 (2022), 222.

²¹Faizurah Ahmad, "Efektivitas Pegawai Dinas Sosial Prov Sulsel", *Skripsi* (Universitas Hasannudin, 2014), 30.

seberapa jauh organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dicapai. Apabila organisasi tersebut berhasil mencapai tujuan dan sasaran secara tepat dan sesuai dengan ketentuan dari kriteria yang telah ditetapkan atau seseorang tersebut sudah mampu mewujudkan tujuan dalam aspek yang dikerjakan.²²

2. Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Hasibuan indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja pegawai, antara lain:

- a. Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berupaya supaya efektivitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi.
- b. Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.
- c. Pemanfaatan waktu, setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, dengan cara datang tepat waktu ke kantor

²²Afif Izam Taufik dan Ajeng Wahyuni, "Efektivitas Pemberdayaan Zakat Produktif di Laboratorium Zakat, Infak, Sedekah dan Wakaf IAIN Ponorogo," *Nidhomiya: Journal of Islamic Philanthropy and Disaster*, Volume 1, Nomor 1 (2022): 5.

dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

- d. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap karyawan adalah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektifitas kerja dengan usaha secara maksimal.²³



²³ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 80.

BAB III

HUBUNGAN SOSIAL ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN

TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DAN DAMPAKNYA

A. Gambaran Utama Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT Linggarjati Mahardika Mulia

PT Linggarjati Mahardika Mulia adalah perusahaan yang bergerak dibidang Industri Kehutanan (*National Company*), PT Linggarjati Mahardika Mulia di dirikan pada tanggal 22 September 2011, dengan diperkuat berdasarkan AKTA NOTARIS HARTATI HADIWIJAYA, SH No. 36 dan mendapatkan pengesahan oleh Menteri Hukum dan HAM Nomor: AHU-55834.AH.01.01 Tahun 2011 Tanggal 16 November 2011. Sesuai akta pendiriannya, basis usaha (*Core Business*) PT Linggarjati Mahardika Mulia adalah sektor industri kehutanan yakni pengolahan kayu (*Log*) yang berasal dari Kayu Sengon dan diolah menjadi bahan jadi berupa *Plywood*, yang dipasarkan pada pasar lokal. Secara internal PT Linggarjati Mahardika Mulia dikelola oleh personal yang profesional atau qualified dibidangnya, sehingga produk yang ditawarkan ke pasar adalah produk yang bermutu. Dalam hal pemasaran produk *Plywood* PT Linggarjati Mahardika Mulia juga melakukan dengan cara kompetitif baik dari masalah harga maupun dari hal yang lainnya. H. Bagus Budi Santoso sebagai perintis usaha keluarga. Dimulai usaha jual beli barang elektronik dan usaha lain yang dapat menghasilkan uang, hal tersebut beliau lewati dengan tekun dan ulet

dan kemampuan beliau menjalin relasi sekaligus memperluas partner lambat laun usaha beliau menampakkan hasil yang positif. Naluri bisnis yang diturunkan dari orang tuanya semasa remaja membuat H. Bagus Budi Santoso menjadi pribadi yang mandiri. Tidak puas dengan usaha jual beli barang elektronik beliau mengembangkan usaha kecil-kecilan dengan mendirikan counter handphone yang saat itu masih masa transisi masuknya teknologi alat komunikasi, peluang tersebut dimanfaatkan oleh beliau. Ketekunan serta kedisiplinan beliau dalam menjalankan bisnisnya merupakan pondasi awal untuk mengembangkan bisnis-bisnis yang masih ada di dalam pemikiran beliau. *Counter Handphone* merupakan salah satu jalan beliau meniti bisnis selanjutnya, pada saat waktu yang tidak terlalu lama perkembangan usaha Counter Handphone semakin positif dan semakin berkembang. Di saat itu pula beliau di tawari oleh Perusahaan Komunikasi bertaraf international yaitu Telkomsel. Beliau dihadapkan dengan pilihan yang sulit, antara menyanggupi atau tidak menyanggupi, disisi lain tentu mempertimbangkan dari beberapa aspek yang diproyeksikan antara kemampuan, kekuatan dan faktor-faktor lain pada saat itu. Namun kembali pada naluri seorang pembisnis beliau sangat kuat dan yakin bahwa beliau akan mampu. Akhirnya tawaran itu diambil dengan modal spekulasi optimis yang beliau bangun, dalam perjalanan waktu merangkak sambilm emperlajari kelemahan dan memanfaatkan peluang tersebut Authorized Distribusi berjalan meskipun berat dirasakan, dengan menggunakan legal formal CV. Widodo yang merupakan badan usaha yang dipergunakan ayah

beliau semasa beliau (Bagus Budi Santoso) masih kecil, yang sampai sekarang masih diteruskan keberadaanya meskipun dalam bentuk usaha yang berbeda. Bersaing sehat, optimis, ulet dan berani merupakan modal yang beliau lakukan, alhasil pada tahun-tahun berjalan bisnis itu mengalir terus berkembang dan berkembang sampai hamper menguasai seluruh daerah di Provinsi Jawa Timur, dari bisnis beromzetkan ratusan ribu hingga beromzetkan milyaran rupiah. Tidaklah mudah menjalankan bisnis lintas daerah disamping pengontrolan system manajemen juga efisiensi waktu akan terganggu oleh suatu usaha yang beliau jalani. Beruntung telkomsel menerapkan system baru yang membagi menjadi beberapa klaster pertanggungjawaban, sehingga beliau lebih focus dan simple dalam mengontrol usahanya.

Dari informasi tentang sumber daya alam, serta analisa ketahanan kesinambungan usaha serta letak geografis daerah Pacitan di masa mendatang menurut beliau (Bagus Budi Santoso) Pacitan cukup strategis sebagai daerah pengembangan usaha beliau. Pertimbangan beliau bukan hanya analisa yang tidak berdasar melainkan dihubungkan dengan kondisi real kegiatan pembangunan daerah dimasa sekarang. Masuknya proyek infrastruktur yang bertaraf nasional seperti Pembangunan JLS, PLTU, dan Pelabuhan Transit memperkuat keyakinan beliau bahwa Pacitan kedepan akan menjadi sebagai daerah tujuan investor untuk berinvestasi. Melihat peluang semacam itu maka H. Bagus Budi Santoso bertekat kuat untuk mengembangkan usaha di bidang perkayuan. Setelah mendapatkan

informasi yang dipandang cukup, serta analisa SWOT nya positif, beliau mendirikan sebuah Perusahaan yang beliau benama PT. Linggarjati Mahardika Mulia di tahun 2011.¹

2. Visi misi PT Linggarjati Mahardika Mulia

a. Visi

Wujud konkrit komitmen perusahaan agar tetap diakui dan dipercaya oleh masyarakat luas terkait produk yang dihasilkan, terlihat dari pemberian pelayanan kepada semua pihak, jujur, dan memuaskan. Termasuk melalui sistem dan sumber daya manusia yang dapat diandalkan serta layanan paripurna tanpa batas waktu secara cepat, tepat, akurat dan efisien.

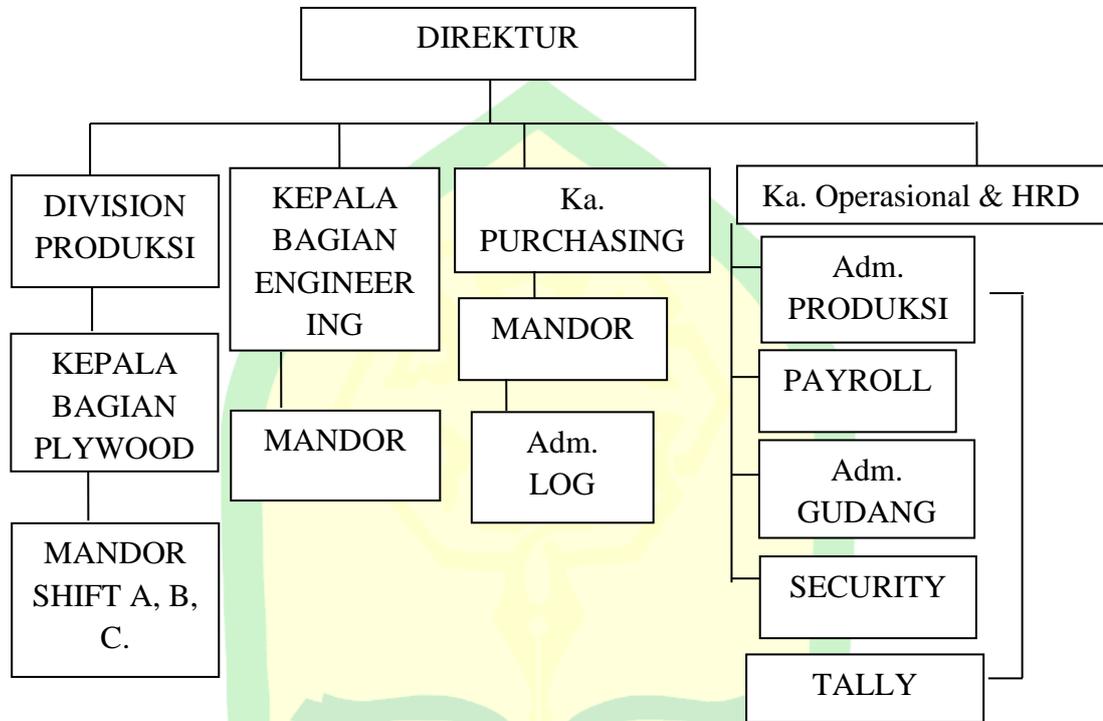
b. Misi

- 1) Memberikan dukungan kepada semua konsumen, baik perusahaan maupun individu.
- 2) Secara aktif bergerak di bidang penelitian dan pengembangan guna peningkatan nilai tambah sumber daya yang tersedia dengan tetap berpijak pada konsep berwawasan lingkungan.²

¹Yusan Fahrurrozi, Wawancara, 23 Februari 2023.

²Ibid.,

3. Struktur Organisasi PT Linggarjati Mahardika Mulia



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

B. DATA

1. Hubungan Sosial Antara Pimpinan dan Karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia

Hubungan Sosial yang merupakan hubungan timbal balik antara individu dengan individu lainnya, individu dengan kelompok dan sebaliknya. Hubungan sosial itu sendiri memiliki syarat yaitu adanya komunikasi dan kontak sosial tidak hanya itu bentuk dari hubungan sosial salah satunya adalah terjalinnya suatu kerja sama. Seperti data yang peneliti peroleh di PT Linggarjati Mahardika Mulia sebagai berikut:

a. Hubungan kontak sosial antara pimpinan dan karyawan

Adanya kontak sosial sangat diperlukan untuk terjalinnya hubungan yang baik yang ada di suatu perusahaan, dengan adanya kontak sosial yang baik terciptalah iklim sosial yang baik pula di suatu perusahaan. Begitu pula pemahaman dari salah satu karyawan yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia yaitu Bapak Yusan Fahrurrozi selaku HRD Bagian Produksi yang mengatakan:

“Kontak sosial itu bagaimana kita melakukan interaksi antara satu dan lainnya. Contohnya saja antara karyawan pekerja disini, biasanya juga melakukan kontak sosial yaitu saling memberikan bantuan jika yang lain membutuhkan bantuan. Kontak sosial bisa juga diartikan saling senyum, merespon perintah dari atasan melalui media sosial itu juga termasuk menurut saya”³

³ Ibid.,

Bapak Yusan Fahrurrozi selaku HRD Bagian Produksi juga menyatakan bagaimana pentingnya dari kontak sosial itu sendiri yaitu:

“Kontak sosial antara pimpinan dan karyawan sangat penting dilakukan karena itu akan mempengaruhi suatu kinerja. Apabila aturan-aturan tertentu dari pihak pimpinan tetapi pihak karyawan tidak bisa menangkap aturan tersebut dengan baik, maka itu akan mempengaruhi kinerja yang buruk, begitu juga sebaliknya apabila dengan adanya kontak sosial yang baik, maka karyawan juga dapat menerima respon dengan baik pula.”⁴

Adapun juga pendapat dari Pimpinan PT Linggarjati Mahardika Mulia yaitu Bapak Bagus Budhi Santoso mengatakan:

“Kontak sosial merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang dengan melakukan entah itu berjabat tangan, saling bertatapan, atau juga bisa dengan saling sapa yang bisa dilakukan oleh siapapun. Jadi menurut saya bukan hanya menyentuh atau hubungan fisik saja, misalnya seperti sekarang dengan teknologi yang sudah canggih, berkontak sosial lewat teknologi juga bisa.”⁵

Perusahaan PT Linggarjati Mahardika Mulia ini belum maksimal dalam melakukan kontak sosial. Seperti yang diungkap oleh

Bapak Hani selaku karyawan bagian finishing yaitu:

“Disini jarang melakukan kontak sosial, dan yang menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya hal ini karena pemimpin hanya dekat dengan beberapa karyawan saja, hal ini tentu dapat membawa kecemburuan bagi karyawan lain, ditambah lagi dengan kesibukan para atasan yang membuat jarak di antara pemimpin dengan karyawan semakin jauh, maka kontak sosial pun akan lebih jarang di lakukan dan tentu saja hal tersebut berpengaruh terhadap komunikasi yang ada di PT

⁴ Ibid.,

⁵ Bagus Budhi Santoso, Ibid, 23 Februari 2023.

Linggarjati Mahardika Mulia”⁶

Hal yang sama juga di ungkapkan oleh Bapak Sugeng selaku karyawan bagian Produksi yaitu:

“Menurut saya kontak sosial disini belum sepenuhnya dilakukan antara pimpinan dan juga karyawan sehingga karyawan sungkan untuk sekedar berjabat tangan ataupun menyapa, yang menimbulkan karyawan sendiri bekerja dengan perasaan yang kurang nyaman, bekerja ya hanya bekerja saja. Cara berkontak sosial belum diperhatikan dengan baik.”⁷

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti diatas dapat disimpulkan perusahaan PT Linggarjati Mahardika Mulia sebenarnya baik karyawan maupun pimpinan disana sudah memahami apa itu kontak sosial dan apa pentingnya kontak sosial itu sendiri, akan tetapi dalam penerapannya belum maksimal. Dimana penyebab dari belum maksimalnya kontak sosial yaitu karena pemimpin hanya dekat dengan beberapa karyawan saja yang dirasa memiliki hubungan dekat dengannya atau yang jabatannya tinggi, ditambah lagi dengan kesibukan pimpinan. Yang hal itu berakibat terjadi kecemburuan bagi karyawan lain dan karyawan sungkan untuk sekedar berjabat tangan ataupun menyapa, sehingga karyawan sendiri bekerja dengan perasaan yang kurang nyaman.

⁶ Hani, Wawancara, 23 Februari 2012.

⁷ Sugeng, Wawancara, 23 Februari 2023.

b. Hubungan komunikasi antara pimpinan dan karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia

Komunikasi adalah suatu hal yang sering dilakukan seseorang, baik itu individu dengan individu maupun individu dengan kelompok yang mana dari hasil komunikasi itu akan menimbulkan pemahaman dari pihak yang berkomunikasi.

Begitu juga yang di terangkan oleh Bapak Bagus Budhi Santoso selaku pemimpin perusahaan:

“Komunikasi merupakan alat untuk seseorang dapat menyampaikan apa yang ingin disampaikan kepada seseorang lain yang bersangkutan dengan berdasarkan maksud, yang mana komunikasi itu biasanya bisa langsung dan juga bisa tidak langsung. Seperti bertelepon misalnya saja.”⁸

Pentingnya komunikasi di tempat kerja akan berdampak pada kesuksesan suatu perusahaan. Di PT Linggarjati Mahardika Mulia saling berkomunikasi satu sama lain hal tersebut seperti yang dipertegas oleh pemimpin perusahaan yaitu Bapak Bagus Budhi Santoso:

“Tentunya komunikasi itu sangat penting, dengan adanya komunikasi baik dalam perusahaan tentu akan memberikan dampak baik pula bagi keseluruhan, tidak hanya bagi pimpinan dan juga karyawan, namun juga bagi perkembangan perusahaan ke depannya Untuk itu dalam sebuah lingkungan kerja, komunikasi harus terjaga dengan baik dan komunikasi yang terjalin haruslah berkualitas.”⁹

⁸ Budhi Santoso, Ibid.

⁹ Ibid.,

Komunikasi yang dilakukan di PT Linggarjati Mahardika Mulia itu dijalankan dengan baik seperti yang sudah diungkapkan oleh Miswadi selaku karyawan bagian administrasi yaitu:

“Komunikasi antara pimpinan dan karyawan menurut saya sudah terjalin baik, mulai dari mendiskusikan hal-hal di luar kepentingan perusahaan atau juga yang berkaitan dengan perusahaan, yang hal itu sangat membantu sekali untuk mempermudah pekerjaan apabila ada yang dirasa kurang paham.”¹⁰

Namun hal berbeda diungkapkan oleh Bapak Sugeng selaku karyawan bagian produksi yaitu:

“Pimpinan masih belum melakukan komunikasi dengan baik, seperti yang sudah saya jelaskan mengenai kontak sosial tadi, melakukan kontak sosial dengan sekedar menyapa saja rasanya sungkan apalagi melakukan komunikasi, hal tersebut sudah jadi refleksi sendiri bagi saya, seharusnya lebih baik dilakukan karena itu sangat mendukung sekali semangat dari para karyawan yang ada disini.”¹¹

Serta adapun penyampaian pesan yang bersifat tidak langsung menyebabkan terjadinya diskomunikasi, seperti pemimpin menyampaikan perintah melalui perantara dan penyampaian perantara biasanya salah menyampaikan pesan kepada karyawan. Hal itu yang menimbulkan distorsi yaitu penyampain pesan yang berubah karena melalui perantara sehingga menyebabkan pesan tersebut berubah. Tentu hal tersebut dapat menimbulkan kesalahpahaman antara pemimpin dengan karyawan. Sama seperti yang telah diungkap oleh

¹⁰ Miswadi, Wawancara, 23 Februari 2023.

¹¹ Sugeng, Wawancara, 23 Februari 2023.

Bapak Sugeng yaitu:

“Saya juga pernah mengalami diskomunikasi, penyebabnya karena pada saat itu dijanjikan kenaikan jabatan atau gaji ternyata hanya omongan dan lambat laun hilang dan dilupakan dengan adanya hal tersebut akibatnya kerja menjadi kurang semangat dan tidak sesuai dengan yang sebelum dijanjikan.”¹²

Berdasarkan data yang peneliti dapat yaitu mengenai komunikasi yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia baik pimpinan maupun karyawan sudah mengetahui bagaimana arti dari kata komunikasi itu sendiri, ada perbedaan pendapat di antara karyawan, karyawan bagian administrasi menjelaskan komunikasi yang dilakukan antara pimpinan dan karyawan sudah terjalin dengan baik tidak hanya berkomunikasi perihal perusahaan saja akan tetapi juga membahas mengenai masalah luar perusahaan. Akan tetapi ada perbedaan penjelasan dari karyawan bagian produksi yang menyatakan bahwa komunikasi antara pimpinan dan karyawan belum terjalin dengan baik, selain itu juga menjelaskan pernah mengalami adanya diskomunikasi yang berakibat pada semangat dari kinerja karyawan itu sendiri. Perbedaan pendapat antara 2 karyawan tersebut memperlihatkan adanya ketidakrataan dilakukannya komunikasi oleh pimpinan.

¹² Ibid.,

c. Hubungan kerjasama antara pimpinan dan karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia

Dalam sebuah organisasi dan perusahaan kerja sama merupakan hal yang paling penting karena tanpa adanya kerja sama suatu tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Seperti yang diungkap oleh Ibu Mira selaku karyawan bagian produksi yaitu:

“Kerjasama itu merupakan interaksi sosial antara individu dan individu atau antara individu dengan kelompok yang saling membutuhkan satu sama lain, apabila ada karyawan yang membutuhkan pertolongan contohnya saja, dengan tujuan bersama-sama mewujudkan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama.”¹³

Pentingnya dari sebuah kerjasama yaitu bisa dengan cepat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik hal itu pertegas dari Ibu Mira:

“Di dalam kerjasama sangat penting untuk mendengar masukan dari rekan kerja yang lain, dengan masukan-masukan itu kita dapat memperbaiki atau menambah apa yang kiranya perlu diperbaiki, sehingga kita akan lebih cepat dalam mengerjakan pekerjaan. Karena penting bagi kita untuk mendengarkan pendapat orang lain karena itulah gunanya kerjasama, yaitu saling bertukar pikiran antara partner atau rekan.”¹⁴

Kerjasama yang baik juga akan berakibat kepada efektivitas kerja dari suatu perusahaan itu sendiri, semakin baik kerjasama yang dijalankan semakin baik pula perusahaan. Lanjut ungkapan dari Ibu

¹³ Mira, Wawancara, 23 Februari 2023.

¹⁴ Ibid.,

Mira:

“Kerjasama dalam tim diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Jika suatu tim tidak memiliki kerjasama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil kerjanya akan memuaskan dan tidak efisien. Begitu pula jika seorang pemimpin tim tidak memiliki kerjasama yang kuat dengan pemimpin tim lainnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan, maka hasil kerja tim juga tidak akan optimal.”¹⁵

Di PT Linggarjati Mahardika Mulia sudah menerapkan kerjasama yang baik hal tersebut seperti yang dikatakan oleh Ibu Preti selaku karyawan bagian produksi:

“Kerjasama memang sudah dilakukan dengan baik disini, yaitu dilakukan pembagian per divisi yang mengatur bagiannya masing-masing, setiap tim tersebut juga mengetahui tugas dan tanggungjawab yang sudah jelas sehingga bisa dengan mudah melakukan pekerjaan seperti halnya pertemuan tim rapat, brainstorming, dan saling membagikan ide menjadi hal yang penting dalam kerja sama.”¹⁶

Dari data diatas diperoleh hasil bahwa kerjasama yang dilakukan di PT Linggarjati Mahardika Mulia sudah terjalin dengan baik dimana kerjasama itu dilakukan dengan pembagian per divisi atau per tim dan sudah jelas berdasarkan tugas dan tanggungjawab masing-masing.

Sesuai dengan data terjadinya hubungan sosial di PT Linggarjati Mahardika Mulia dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan kerjasama

¹⁵ Ibid.,

¹⁶ Preti, Wawancara, 23 Februari 2023.

sudah dikatakan baik dengan pembagian kerja sesuai dengan tugas masing-masing, akan tetapi masih kurang dilakukannya kontak sosial dan komunikasi, dimana pimpinan hanya melakukan kontak sosial ke beberapa karyawan saja yang dirasa dekat yang hal itu berakibat pada rasa kecemburuan karyawan lain. Begitu juga dengan komunikasi, sesuai data komunikasi yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia juga dirasa kurang, pernah adanya diskomunikasi yang hal itu berakibat pada hilangnya semangat bekerja karyawan.

2. Faktor Yang Melatarbelakangi Hubungan Sosial Di PT Linggarjati Mahardika Mulia.

Dalam hubungan sosial, kontak dan komunikasi secara langsung bisa saja tidak terjadi, namun secara emosional orang tergerak untuk melakukan suatu tindakan. Faktor yang melatarbelakangi hubungan sosial di PT Linggarjati Mahardika Mulia adalah sebagai berikut:

a. Faktor Sosial

Salah satu faktor yang melatarbelakangi hubungan sosial yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia adalah faktor sosial seperti yang udah diungkap oleh Bapak Hani yaitu:

“Faktor sosial itu faktor yang pertama tentunya untuk mendukung adanya atau terjalinnya suatu hubungan sosial, yang mana manusia selalu berdampingan dengan manusia lain, tentu saja akan melakukan yang namanya saling berhubungan sosial soalnya didukung dengan setiap pekerja disini memiliki ketergantungan satu sama lain, yang hal itu sudah pasti saling berinteraksi sosial”¹⁷

¹⁷ Hani, Wawancara, 23 Februari 2023.

Hal itu sama seperti yang diungkap oleh Bapak Bagus Budhi Santoso selaku pimpinan:

“Tentunya faktor sosial adalah pendukung dari terjalinnya hubungan sosial baik antara pimpinan dengan karyawan maupun juga antara karyawan dengan karyawan. Terlebih lagi disini sangat memiliki rasa tergantung antara karyawan satu dan karyawan lainnya, terutama pada saat karyawan baru yang belum begitu mengerti, sudah pasti karyawan yang dirasa sudah memahami memberi pemahaman.”¹⁸

Selain itu juga beliau menambahkan:

“Kenapa karyawan satu dengan karyawan lainnya saling bergantung satu sama lain, karena disini sistem bekerjanya yaitu dua orang dua orang dalam pengerjaannya, sehingga sudah pasti saling bergantung, begitupun sama dengan hasil kerjanya dalam penentuan gaji sesuai dengan yang dihasilkan kelompoknya sendiri-sendiri”¹⁹

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang melatarbelakangi terjadinya hubungan sosial di PT Linggarjati Mahardika Mulia yaitu faktor sosial, dimana faktor sosial merupakan faktor yang sangat berdampak dengan hubungan sosial, menurut wawancara yang sudah dilakukan peneliti faktor sosial dibutuhkan sekali karena karyawan satu dengan karyawan lainnya memiliki rasa ketergantungan satu sama lain, terutama dalam hal pekerjaannya perlu

¹⁸ Ibid, Wawancara, Bagus.

¹⁹ Ibid, Wawancara, Bagus.

adanya interaksi satu kelompok dua orang.

b. Faktor Ekonomi

Selain faktor sosial, yang melatarbelakangi seseorang untuk memiliki hubungan sosial di PT Linggarjati Mahardika Mulia yang utama yaitu ekonomi sebagaimana ekonomi sendiri merupakan kebutuhan pokok dari kebanyakan orang. Seperti yang sudah diungkap oleh Bapak Sugeng yaitu:

“Tentunya alasan saya bekerja dan melakukan komunikasi dan bekerjasama dengan atasan dan juga karyawan lainnya juga melakukan kontak sosial ya saya membutuhkan uang, sudah jelas yang dilakukan semua karyawan pun merupakan karena mereka saling mencukupi kebutuhan ekonominya, dengan itu pasti akan terbentuk adanya hubungan sosial satu sama lain.”²⁰

Hal tersebut juga di ungkapkan oleh Bapak Miswadi yaitu:

“Sudah pasti adanya hubungan sosial itu juga karena faktor ekonomi, bukan hanya disini saja akan tetapi juga di perusahaan lain juga. Kesimpulannya orang bekerja juga saling membutuhkan antara satu sama lainnya. Meskipun tujuan awalnya bekerja untuk memenuhi ekonomi saja akan tetapi juga dituntut untuk bekerjasama dengan yang lainnya demi pekerjaan tersebut.”²¹

Dari keterangan yang ada dapat peneliti simpulkan bahwa selain faktor sosial yang identik alasannya dilakukan hubungan sosial akan tetapi faktor ekonomi juga menjadi faktor penting di PT

²⁰ Ibid, Wawancara, Sugeng.

²¹ Ibid, Wawancara, Miswadi.

Linggarjati Mahardika Mulia untuk melakukan hubungan sosial, dimana faktor ini merupakan faktor mendasar yang pasti menjadi alasan banyak orang yang bekerja, yaitu untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Disisi lain dengan harus didukung oleh adanya interaksi antar sesama pekerja.

c. Faktor Pendidikan

Perusahaan PT Linggarjati Mahardika Mulia merupakan salah satu perusahaan yang tidak menggunakan tingkat pendidikan untuk menerima karyawannya di bagian produksi. Karena sebagian besar yang dibutuhkan ialah karyawan bagian produksi, seperti yang sudah di jelaskan oleh Bapak Bagus Budhi Santoso yaitu:

“Tidak jika untuk faktor pendidikan kami memilih pekerja sesuai dengan kemampuan skillnya dalam pekerjaan untuk yang bagian produksi, jadi untuk yang lulusannya SD juga bisa masuk disini, akan tetapi melalui proses *tryning* terlebih dahulu untuk melihat seberapa kemampuannya dalam bekerja disini, tetapi hal berbeda untuk bagian administrasi memiliki kriteria sendiri dalam penerimaannya, sesuai dengan yang kami butuhkan.”²²

Di dalam organisasi juga memiliki kebutuhan untuk memberikan pemahaman kepada setiap karyawannya. Maka dari itu di PT Linggarjati Mahardika juga memberikan kesempatan untuk melakukan *tryning* terlebih dahulu bagi karyawan baru. Seperti yang diungkap oleh Ibu Mira yaitu:

“Biasanya kalau ada karyawan baru diberikan pengetahuan mengenai tata cara kerja disini, dengan mengamati karyawan

²² Ibid, Wawancara, Bagus.

lainnya dan juga didampingi oleh kepala bidang masing-masing biasanya disebut *tryning* dan semacamnya yang hal itu berguna untuk mengecek kembali bagaimana kemampuannya untuk bekerja disini .”²³

Berdasarkan data tersebut peneliti menyimpulkan bahwa di PT Linggarjati Mahardika Mulia tidak menggunakan faktor pendidikan menjadi patokan untuk bekerja disana, yang disana menggunakan sistem *tryning* kerja saja dan dilihat dari *skill* calon pekerja.

d. Faktor Budaya

Budaya yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia adalah mengadakan acara pengajian yang diadakan oleh pimpinan dari perusahaan. Seperti yang diungkap oleh Ibu Preti:

“Biasanya setiap satu bulan sekali pimpinan yang ada disini mengundang karyawan untuk acara pengajian bersama di rumahnya, tidak hanya karyawan yang ada dibagian administrasi saja akan tetapi pimpinan juga mengundang karyawan bagian produksi juga jika ingin hadir dipersilahkan hadir.”²⁴

Dengan budaya yang ada seperti itu merupakan faktor adanya hubungan sosial yang baik antara pimpinan dengan karyawan, maupun karyawan dengan karyawan lainnya. Yang diungkap oleh Bapak Mahmud selaku karyawan bagian rotary yaitu:

“Saya senang sekali dengan pimpinan mengadakan acara pengajian, karena dengan itu karyawan bisa saling berkontak sosial dan juga berkomunikasi dengan karyawan lainnya dengan yang semula belum saling mengenal, menjadi saling kenal satu sama lain, selain itu yang merupakan budaya positif agar selalu dijalankan untuk menambah unsur religi dari jiwa

²³ Ibid, Wawancara, Mira.

²⁴ Ibid, Wawancara, Preti.

karyawan.”²⁵

Berdasarkan data tersebut peneliti menyimpulkan bahwa faktor budaya juga merupakan salah satu faktor yang melatarbelakangi hubungan sosial yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia, yang mana dengan diadakannya pengajian bersama yaitu pimpinan mengundang karyawan-karyawan seperti sudah jadi acara rutin yang dilakukan setiap satu bulan sekali.

Dari beberapa faktor diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat tiga faktor yang melatarbelakangi hubungan sosial itu terjadi yaitu pertama faktor sosial yang sudah pasti setiap manusia satu dengan yang lainnya saling membutuhkan interaksi sosial sehingga terciptalah hubungan sosial, faktor yang kedua yaitu faktor ekonomi, yang merupakan alasan dasar seseorang melakukan kontak sosial dengan orang lain yaitu untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, faktor yang ketiga yaitu faktor budaya, dengan faktor budaya yaitu diadakannya pengajian oleh pimpinan sudah pasti menjadi suatu alasan untuk semua karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia saling melakukan interaksi satu sama lain. Akan tetapi dari ketiga faktor diatas ada satu faktor yang tidak melatarbelakangi terjadinya hubungan sosial yaitu pendidikan, yang mana di PT Linggarjati Mahardika Mulia tidak menjadi standar karyawan dapat bekerja di perusahaan tersebut atau tidak akan tetapi hanya menggunakan sistem *tryning* untuk menyeleksi calon karyawannya.

²⁵ Mahmud, Wawancara, 23 Februari 2023.

3. Dampak Hubungan Sosial Antara Pimpinan Dan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja

Ketika seseorang melakukan suatu hubungan sosial kemudian ada dampak juga dari hubungan sosial itu sendiri. Tidak hanya di lingkungan masyarakat saja akan tetapi di dalam sebuah perusahaan juga memberikan dampak tersendiri. Adapun dampak hubungan sosial yang terjadi antara pimpinan dan karyawan yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia adalah sebagai berikut:

a. Mendorong Proses Internalisasi

Salah satu dampak dari adanya hubungan sosial di PT Linggarjati Mahardika Mulia yaitu proses internalisasi yang terjadi pada diri seseorang, sehingga dengan adanya hubungan sosial yang baik bisa mengontrol segala jenis perasaan seperti emosi dan lain sebagainya. Hal itu juga dikatakan oleh Bapak Miswadi selaku karyawan bagian administrasi yaitu:

“Dengan adanya hubungan sosial yang terjalin baik di sebuah perusahaan juga dapat berdampak ada sebuah Internalisasi yang dilakukan secara sadar, kemudian akan membentuk suatu adat maupun kebiasaan didalam diri seseorang. Mengetahui kepribadian masing-masing, baik antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan dengan pimpinan, sehingga tidak perlu lagi harus beradaptasi. Dan hal tersebut akan mempercepat kinerja dari perusahaan.”²⁶

Dari adanya internalisasi itu juga merupakan salah satu yang dapat meningkatkan efektivitas dari suatu perusahaan, hal tersebut juga

²⁶ Miswadi, Wawancara, 23 Februari 2023..

dikatakan oleh Bapak Miswadi yaitu:

“Proses Internalisasi itu juga sangat berdampak sekali kepada perusahaan yang mana dapat memberikan suatu persaingan yang sangat kompetitif yang kemudian dapat membuat karyawan maupun pimpinan menjadi semakin berkreaitif didalam menghasilkan sebuah karya dalam pekerjaannya, sehingga meningkatnya kualitas sumber daya manusia itu sangat diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan.”²⁷

Dari data diatas peneltiti simpulkan bahwa salah satu yang menjadi dampak dari adanya hubungan sosial di PT Linggarjati adalah proses internalisasi yang dengan adanya internalisasi akan membentuk suatu adat maupun kebiasaan didalam diri seseorang, dan memiliki dampak positif yaitu dengan menjadikan karyawan maupun pimpinan semakin berkreaitif sehingga meningkatnya kualitas sumber daya manusia.

b. Mempermudah Proses Enkulturasasi

Dengan adanya komunikasi dan kontak sosial yang baik akan mempermudah proses enkulturasasi dimana di dalam sebuah perusahaan mampu memahami sebuah peraturan yang ada. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Sahid selaku karyawan bagian rotary yaitu:

“Adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan juga perlu dilakukan supaya karyawan juga mampu memberikan respon yang baik pula untuk mentaati sebuah peraturan dalam perusahaan, dan aturan itu sendiri yang secara tidak langsung membentuk pribadi seseorang dengan lebih disiplin mengenai ketentuan yang ada.”²⁸

²⁷ Miswadi, Ibid.

²⁸ Sahid Wihadi, Wawancara, 23 Februari 2023.

Dengan kata lain hubungan sosial memiliki peran yang penting bagi kehidupan masyarakat dan juga bagi perusahaan hal tersebut lanjut dari Bapak Sahid:

“Hubungan sosial itu sendiri telah menimbulkan dampak bagi seseorang melakukan proses enkulturisasi, kenapa begitu karena proses enkulturisasi juga terbentuk dengan adanya kontak sosial ataupun komunikasi yang baik, sehingga seseorang pula mampu memahami dengan merasa bahwa itu suatu kewajiban, dan kebiasaan yang di lakukan setiap hari.”²⁹

Dari wawancara diatas yang diperoleh adalah adanya hubungan sosial yang baik di PT Linggarjati Mahardika Mulia itu akan berdampak pula pada proses enkulturisasi yaitu membentuk respon yang baik untuk mentaati sebuah peraturan dalam perusahaan, dan aturan itu sendiri yang secara tidak langsung membentuk pribadi seseorang dengan lebih disiplin mengenai ketentuan yang ada.

c. Mempermudah Proses Sosialisasi

Dengan adanya kontak sosial satu sama lain juga akan menimbulkan proses sosialisasi yang baik di tempat kerja, begitupun di PT Linggarjati Mahardika Mulia seperti yang diungkapkan oleh Bapak Sahid yaitu:

“Kontak sosial satu sama lain sangat diperlukan, dengan adanya kontak sosial yang baik karyawan bisa dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan tempat kerja dan karyawan lainnya, maka sangat penting adanya hubungan sosial itu sendiri dilakukan, dimana individu mulai menerima dan menyesuaikan diri dengan unsur kebudayaan yang berbeda atau sama satu

²⁹ Ibid.,

sama lain di lingkungan kerja, baik dari segi perbedaan agama, bahasa, ataupun perilaku yang dilkakukan oleh pimpinan maupun karyawan.”³⁰

Hasil diatas menunjukkan bahwa selain internalisasi dan enkulturisasi, akan tetapi proses sosialisasi juga dampak terpenting dari adanya hubungan sosial di PT Linggarjati Mahardika Mulia, yang mana untuk proses dimana individu itu sendiri menyesuaikan diri di tempat kerja baik mengenai perbedaan agama, bahasa, maupun juga perilaku.

d. Mendorong Inovasi

Dengan adanya hubungan sosial yang juga akan menimbulkan inovasi dengan mudah. Seperti yang diungkap oleh Bapak Sugeng yaitu:

“Adanya hubungan komunikasi antara pimpinan dan karyawan dengan baik akan menimbulkan kerjasama yang baik pula. Misal saja karyawan memiliki inovasi bagi perusahaan, dengan adanya komunikasi yang baik dengan pimpinan hal tersebut bisa dibicarakan bersama, hal tersebut secara tidak langsung dapat menghasilkan kinerja yang efektif bagi perusahaan.”³¹

Dapat disimpulkan mendorong inovasi juga merupakan dampak dari hubungan sosial. Yang mana komunikasi pasti diperlukan dalam segala hal, seperti mendorong inovasi juga. Dengan itu juga bertampak kepada kinerja yang efektif bagi perusahaan.

e. Menciptakan Konflik

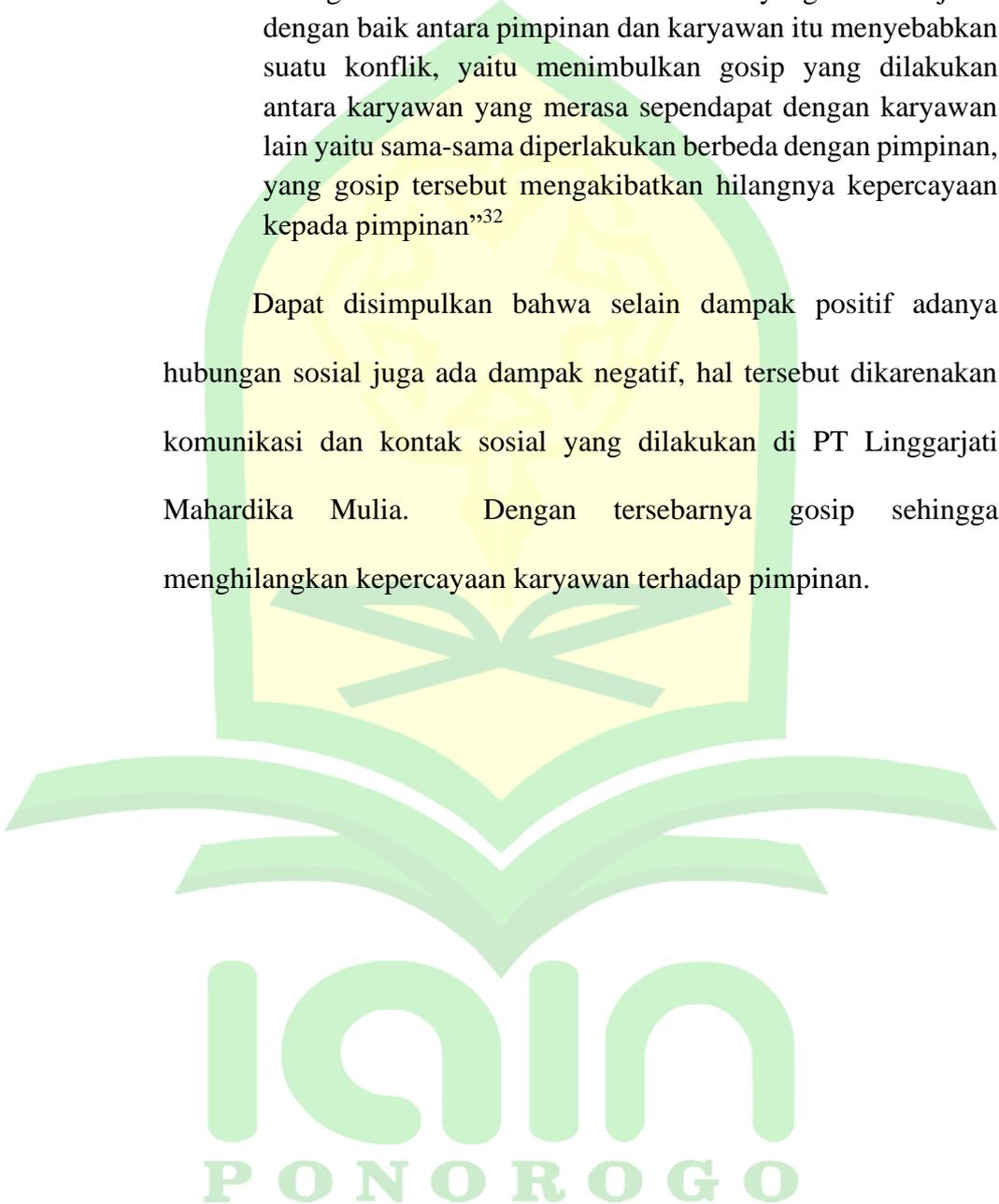
³⁰ Ibid.,

³¹ Sugeng, Wawancara, 23 Februari 2023..

Di PT Linggarjati pernah adanya konflik yaitu seperti yang sudah diungkapkan oleh Bapak Sugeng yaitu:

“Dengan komunikasi dan kontak sosial yang tidak berjalan dengan baik antara pimpinan dan karyawan itu menyebabkan suatu konflik, yaitu menimbulkan gosip yang dilakukan antara karyawan yang merasa sependapat dengan karyawan lain yaitu sama-sama diperlakukan berbeda dengan pimpinan, yang gosip tersebut mengakibatkan hilangnya kepercayaan kepada pimpinan”³²

Dapat disimpulkan bahwa selain dampak positif adanya hubungan sosial juga ada dampak negatif, hal tersebut dikarenakan komunikasi dan kontak sosial yang dilakukan di PT Linggarjati Mahardika Mulia. Dengan tersebarnya gosip sehingga menghilangkan kepercayaan karyawan terhadap pimpinan.



³² Ibid.,

BAB IV

ANALISIS DAMPAK HUBUNGAN SOSIAL ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA

A. Analisis Hubungan Sosial Antara Pimpinan dan Karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia

1. Hubungan kontak sosial antara pimpinan dan karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia

Sesuai dengan teori yang ada yaitu bahwa sebuah hubungan sosial yang baik jika terjalin kontak sosial yang baik pula, dalam perkembangan kehidupan manusia, hubungan sosial memiliki peran yang menjadi suatu hal yang sangat penting, yaitu membantu diri individu menjadi di dalam lingkungan tertentu. Hal tersebut terjadi karena adanya interaksi sosial yang dilakukan. Dimana interaksi sosial adalah hubungan sosial yang sifatnya itu berubah-ubah, antara perorangan, kelompok, maupun perorangan dengan kelompok.¹

Berdasarkan teori tersebut, dalam penerapannya PT Linggarjati Mahardika Mulia masih kurang menerapkan hubungan sosial yaitu berkontak sosial dengan baik. Dimana karyawan sebenarnya sudah mengetahui bagaimana arti dari kontak sosial itu sendiri dan apa penting dijalankannya kontak sosial yang baik di sebuah organisasi. Akan tetapi

¹ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 55.

terlihat pada prakteknya kontak sosial itu sendiri masih belum dijalankan secara maksimal, dimana penyebab dari belum maksimalnya kontak sosial yaitu karena pemimpin hanya dekat dengan beberapa karyawan saja yang dirasa memiliki hubungan dekat dengannya atau yang jabatannya tinggi, ditambah lagi dengan kesibukan pimpinan. Yang hal itu berakibat terjadi kecemburuan bagi karyawan lain dan karyawan merasa sungkan untuk sekedar berjabat tangan ataupun menyapa, sehingga karyawan sendiri bekerja dengan perasaan yang kurang nyaman. Sehingga hal ini menimbulkan masalah kepada hubungan antara pimpinan dan karyawan yang terjalin buruk di PT Linggarjati Mahardika Mulia.

Menurut peneliti masalah tersebut dapat diminimalisir dengan saling meningkatkan kesadaran masing-masing baik dari pimpinan maupun karyawan. Menumbuhkan pemahaman tentang bagaimana pentingnya dilakukannya kontak sosial itu sendiri.

2. Hubungan komunikasi antara pimpinan dan karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia

Di dalam sebuah perusahaan hubungan sosial antara satu orang dengan orang lainnya sangat diperlukan, dan hal tersebut merupakan salah satu yang dilakukan untuk saling bekerja sama dalam mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan bersama untuk kemajuan perusahaan itu sendiri. Dalam lingkungan kerja, menjalin hubungan sosial yang baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan penting untuk dilakukan. Hal ini yang pasti tidak terlepas dari manusia sebagai makhluk sosial dan

membutuhkan komunikasi atau interaksi dengan orang-orang yang ada disekitar. Membangun dan menjalin hubungan yang baik merupakan salah satu aspek penting dalam kepemimpinan. Hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan atau anak buah juga akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Semakin baik interaksi sosial yang dilakukan antara satu orang dengan orang lainnya semakin baik pula komunikasi dan hubungan pola kerja yang dilaksanakannya.²

Sesuai dengan teori akan tetapi faktanya di PT Linggarjati Mahardika Mulia belum berkomunikasi dengan baik antara pimpinan dan karyawan. Dimana berdasarkan hasil wawancara peneliti menemukan bahwa karyawan dan juga pimpinan sebenarnya sudah mengetahui bagaimana arti dari kata komunikasi itu sendiri, akan tetapi ada perbedaan pendapat di antara karyawan, karyawan bagian administrasi menjelaskan komunikasi yang dilakukan antara pimpinan dan karyawan sudah terjalin dengan baik tidak hanya berkomunikasi perihal perusahaan saja akan tetapi juga membahas mengenai masalah luar perusahaan. Akan tetapi ada perbedaan penjelasan dari karyawan bagian produksi yang menyatakan bahwa komunikasi antara pimpinan dan karyawan belum terjalin dengan baik, selain itu juga menjelaskan pernah mengalami adanya diskomunikasi yaitu pimpinan pernah memberikan penawaran untuk dapat menaikkan gaji dan jabatan, akan tetapi hal tersebut berujung ketidakpastian yang akibatnya menurunnya semangat pada kinerja karyawan itu sendiri. Perbedaan

² Pieter Sahertian, *Perilaku Kepemimpinan* (Yogyakarta: PT Kanisius, 2020), 70.

pendapat antara 2 karyawan diatas memperlihatkan adanya ketidokrataan dilakukannya komunikasi oleh pimpinan.

Dilihat dari hasil data tersebut komunikasi yang terjadi tidak sesuai dengan teori dengan kata lain ada kesenjangan antara teori dengan kenyataan dilapangan dimana komunikasi akan dapat berhasil apabila sekiranya timbul saling pengertian, yaitu jika kedua belah pihak, si pengirim dan si penerima informasi dapat memahaminya, akan tetapi untuk penerapannya di PT Linggarjati masih belum sesuai salah satunya terjadinya diskomunikasi antara pimpinan dan karyawan.

3. Hubungan kerjasama antara pimpinan dan karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia

Dalam sebuah organisasi dan perusahaan kerja sama merupakan hal yang paling penting karena tanpa adanya kerja sama suatu tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Begitupun dalam proses interaksi sosial kerja sama merupakan bentuk interaksi sosial yang paling pokok, dan untuk menggambarkan sebagian besar bentuk-bentuk interaksi sosial atas dasar bahwa segala macam bentuk interaksi tersebut dapat di kembalikan pada kerja sama.³

Penerapan kerja sama di PT Linggarjati Mahardika Mulia sudah sesuai dengan bagaimana teori yang ada dimana tanpa sebuah kerja sama, tujuan dalam suatu perusahaan tidak akan tercapai. Peneliti menemukan

65. ³Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014),

bahwa kerjasama yang dilakukan di PT Linggarjati Mahardika Mulia sudah terjalin dengan baik dimana kerjasama itu dilakukan dengan pembagian per devisi atau per tim dan sudah jelas berdasarkan tugas dan tanggungjawab masing-masing.

Menurut peneliti hal tersebut sudah sesuai dengan teori yang ada dimana, di teori dijelaskan bahwa suatu kerjasama akan timbul apabila seseorang tersebut menyadari adanya kepentingan yang sama dan memiliki pemahaman terhadap pemenuhan kepentingan itu sendiri. Sehingga kerjasama itu berguna bagi efektivitas kinerja yang ada diperusahaan. Hal tersebut sesuai dengan yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia dengan penerapan kerjasama dimana pembagian kerja per devisi yang dibagi berdasarkan tugas masing-masing.

Sesuai dengan data terjadinya hubungan sosial di PT Linggarjati Mahardika Mulia dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan kerjasama sudah dikatakan baik dengan pembagian kerja sesuai dengan tugas masing-masing, akan tetapi masih kurang dilakukannya kontak sosial dan komunikasi, dimana pimpinan hanya melakukan kontak sosial ke beberapa karyawan saja yang dirasa dekat yang hal itu berakibat pada rasa kecemburuan karyawan lain. Begitu juga dengan komunikasi, sesuai data komunikasi yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia juga dirasa kurang, pernah adanya diskomunikasi yang hal itu berakibat pada hilangnya semangat bekerja karyawan.

B. Analisis Faktor Yang Melatarbelakangi Hubungan Sosial Di PT Linggarjati Mahardika Mulia.

Terdapat empat faktor yang melatarbelakangi terjadinya hubungan sosial, yaitu yang pertama faktor sosial dimana faktor ketergantungan seorang individu terhadap lainnya yang menunjukkan bahwa manusia merupakan makhluk sosial. Faktor yang kedua yaitu faktor ekonomi dimana tujuan dari adanya hubungan satu orang dengan orang lainnya adalah untuk mencukupi kebutuhannya. Faktor yang ketiga adalah faktor pendidikan dimana seseorang memerlukan ilmu pengetahuan dari orang lain. Faktor yang terakhir adalah faktor budaya dimana merupakan tradisi atau adat secara turun temurun atau adat yang dilakukan secara rutin akan menimbulkan hubungan sosial antara satu orang dengan orang lainnya.⁴

Sesuai dengan teori tersebut dimana terdapat empat faktor yang melatarbelakangi hubungan sosial di PT Linggarjati Mahardika Mulia diantaranya seperti:

1. Faktor Sosial

Berdasarkan data yang ada sehingga dapat di analisis sesuai dengan teori yang ada faktor sosial merupakan faktor pertama yang melatarbelakangi terjadinya hubungan sosial yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia dimana faktor sosial merupakan faktor yang sangat berdampak dengan hubungan sosial, faktor sosial dibutuhkan sekali karena karyawan satu dengan karyawan lainnya memiliki rasa

⁴ Mulat Wigati Abdullah, *Sosiologi* (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana, 2006), 29-31.

ketergantungan satu sama lain, terutama dalam hal pekerjaannya perlu adanya interaksi satu kelompok dua orang. Dengan adanya faktor tersebut sehingga akan memunculkan rasa saling membutuhkan satu sama lain, sehingga hubungan sosial terbentuk dengan baik di PT Linggarjati Mahardika Mulia.

2. Faktor Ekonomi

Berdasarkan hasil wawancara sehingga dapat dianalisis, sebagian besar karyawan mengatakan bahwa faktor ekonomi menjadi faktor penting yang melatarbelakangi terjadinya hubungan sosial. Di PT Linggarjati Mahardika Mulia faktor ini merupakan faktor mendasar yang pasti menjadi alasan dikarenakan sudah pasti dalam bekerja adanya hubungan yang terjalin dengan karyawan yang lain. Yang mana hubungan itu sendiri menjadi hal yang penting untuk karyawan saling mengetahui dan dapat saling membantu satu sama lain. Yang hal tersebut juga membantu untuk diterimanya dengan baik di perusahaan dan dengan tujuan awal untuk meningkatkan ekonomi atau mencukupi kebutuhan hidupnya.

3. Faktor Pendidikan

Sesuai dengan data yang ada dapat dianalisis, bahwa faktor pendidikan secara teori merupakan salah satu faktor yang melatarbelakangi terjadinya hubungan sosial. Akan tetapi faktor pendidikan di PT Linggarjati Mahardika Mulia bukan merupakan patokan dalam bekerja. Karena dalam melakukan perekrutan atau penerimaan karyawan tidak berdasarkan tingkat pendidikan karyawan itu, akan tetapi melalui

proses pelatihan atau tryning sehingga dalam menentukan karyawan diterima kerja atau tidak berdasarkan kemampuan atau keahlian yang dimilikinya. Hal tersebut masih berbeda dengan teori yang ada dimana faktor pendidikan merupakan faktor yang melatarbelakangi terjadinya hubungan sosial.

4. Faktor Budaya

Dapat dianalisis dari pimpinan maupun karyawan mengatakan bahwa faktor budaya juga merupakan salah satu faktor yang melatarbelakangi hubungan sosial yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia, yang mana dengan diadakannya pengajian bersama yaitu pimpinan mengundang karyawan-karyawan seperti sudah jadi acara rutin yang dilakukan setiap satu bulan sekali. Hal tersebut berakibat adanya hubungan sosial yang baik antara pimpinan dan karyawan dan juga antara karyawan dan karyawan. Sehingga saling mengetahui sifat masing-masing. Tidak hanya itu apabila ada karyawan baru bisa langsung beradaptasi dan menumbuhkan rasa kekeluargaan.

Dari beberapa faktor diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat tiga faktor yang melatarbelakangi hubungan sosial itu terjadi yaitu pertama faktor sosial yang sudah pasti setiap manusia satu dengan yang lainnya saling membutuhkan interaksi sosial sehingga terciptalah hubungan sosial, faktor yang kedua yaitu faktor ekonomi, yang merupakan alasan dasar seseorang melakukan kontak sosial dengan orang lain yaitu untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, faktor yang ketiga yaitu faktor budaya, dengan faktor budaya yaitu

diadakannya pengajian oleh pimpinan sudah pasti menjadi suatu alasan untuk semua karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia saling melakukan interaksi satu sama lain. Akan tetapi dari ketiga faktor diatas ada satu faktor yang tidak melatarbelakangi terjadinya hubungan sosial yaitu pendidikan, yang mana di PT Linggarjati Mahardika Mulia tidak menjadi standar karyawan dapat bekerja di perusahaan tersebut atau tidak akan tetapi hanya menggunakan sistem *tryning* untuk menyeleksi calon karyawannya.

C. Analisis Dampak Hubungan Sosial Antara Pimpinan dan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja di PT Linggarjati Mahardika Mulia

Menurut teori dampak hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan ada delapan yaitu mendorong proses internalisasi, mempermudah proses enkulturisasi, mempermudah proses sosialisasi, mendorong inovasi, menciptakan konflik, terjadinya difusi, terjadinya asimilasi, dan juga terjadinya akulturasi.⁵

Akan tetapi di PT Linggarjati Mahardika Mulia hanya memiliki dampak hubungan sosial sebagian saja dari teori yang ada seperti berikut ini:

1. Mendorong Proses Internalisasi

Berdasarkan hasil data dapat di analisis bahwa salah satu yang menjadi dampak dari adanya hubungan sosial di PT Linggarjati adalah proses internalisasi yang dengan adanya internalisasi akan membentuk suatu adat maupun kebiasaan didalam diri seseorang, dan memiliki dampak positif yaitu dengan menjadikan karyawan maupun pimpinan

⁵ Anwar Kurnia, *IPS Terpadu* (Bogor: Ghalia Indonesia Printing, 2007), 66.

semakin berkreatif sehingga meningkatnya kualitas sumber daya manusia. Dengan mengontrol segala jenis perasaan seperti emosi dan perasaan yang lainnya.

2. Mempermudah Proses Enkulturasasi

Sesuai dengan data yang diperoleh dapat dianalisis yaitu adanya hubungan sosial yang baik di PT Linggarjati Mahardika Mulia itu akan berdampak pula pada proses enkulturasasi yaitu membentuk respon yang baik untuk mentaati sebuah peraturan dalam perusahaan, dan aturan itu sendiri yang secara tidak langsung membentuk pribadi seseorang dengan lebih disiplin mengenai ketentuan yang ada. Dengan dilakukannya hubungan sosial yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia akan menumbuhkan rasa enkulturasasi yang baik pula, yang mana didalam sebuah perusahaan mentaati aturan dan norma sangat diperlukan.

3. Mempermudah Proses Sosialisasi

Dampak hubungan sosial yang ketiga yaitu mempermudah proses sosialisasi, dimana peneliti menganalisis bahwa selain internalisasi dan enkulturasasi, akan tetapi proses sosialisasi juga dampak terpenting dari adanya hubungan sosial di PT Linggarjati Mahardika Mulia, yang mana untuk proses dimana individu itu sendiri menyesuaikan diri di tempat kerja baik mengenai perbedaan agama, bahasa, maupun juga perilaku.

4. Mendorong Inovasi

Mendorong Inovasi juga termasuk dampak hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia yang analisisnya mendorong inovasi juga merupakan dampak dari adanya hubungan sosial di PT Linggarjati Mahardika Mulia. Yang mana komunikasi pasti diperlukan dalam segala hal, semakin baik dilakukannya komunikasi antara pimpinan dan karyawan akan semakin baik pula untuk mendorong inovasi karyawan-karyawan. Sehingga dengan hal tersebut akan berdampak kepada kinerja yang efektif bagi perusahaan.

5. Menciptakan Konflik

Dari sekian Dampak hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia yang terakhir yaitu menciptakan konflik yang merupakan dampak negatif yang terjalin, yang hal ini disebabkan karena kurangnya hubungan sosial yang dilakukan antara keduanya, yang pada hakikatnya manusia satu dengan manusia lain itu sangat membutuhkan satu sama lain, sehingga akan dengan mudah melakukan interaksi sosial. Dan dapat dianalisis, tidak hanya berdampak positif tetapi juga berdampak negatif, yaitu terciptanya konflik. Dengan tidak terjalinnya komunikasi maupun kontak sosial yang belum maksimal mempengaruhi kurangnya kepercayaan dari karyawan kepada pimpinan hal tersebut memunculkan gosip antar karyawan satu dengan karyawan lainnya yang dirasa memiliki pendapat dan perilaku yang sama dari pimpinan di PT Linggarjati Mahardika Mulia.

Jadi kesimpulannya ada beberapa dampak hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia yaitu yang pertama yaitu terjadinya proses internalisasi yang dapat membentuk suatu adat maupun kebiasaan didalam diri seseorang, dan memiliki dampak positif yaitu dengan menjadikan karyawan maupun pimpinan semakin berkreaitif sehingga meningkatnya kualitas sumber daya manusia, yang kedua yaitu terjadinya proses enkulturisasi, dengan dilakukannya hubungan sosial yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia akan menumbuhkan rasa enkulturisasi yang baik pula, yang mana didalam sebuah perusahaan mentaati aturan dan norma sangat diperlukan, yang ketiga mempermudah proses sosialisasi yang mana untuk proses dimana individu itu sendiri menyesuaikan diri di tempat kerja baik mengenai perbedaan agama, bahasa, maupun juga perilaku, sedangkan dampak dari hubungan sosial yang terakhir yaitu mendorong inovasi, semakin baik dilakukannya komunikasi antara pimpinan dan karyawan akan semakin baik pula untuk mendorong inovasi karyawan-karyawan, selain dampak positif tetapi juga dengan adanya hubungan sosial yang belum terjalin baik antara pimpinan dan karyawan menjadikan kemunculan konflik dimana karyawan akan hilang kepercayaan kepada pimpinan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Hubungan sosial yang terjadi di PT Linggarjati Mahardika Mulia dalam melakukan kerjasama sudah dikatakan baik dengan pembagian kerja sesuai dengan tugas masing-masing, akan tetapi masih kurang dilakukannya kontak sosial dan komunikasi, dimana pimpinan hanya melakukan kontak sosial ke beberapa karyawan saja yang dirasa dekat yang hal itu berakibat pada rasa kecemburuan karyawan lain. Begitu juga dengan komunikasi, sesuai data komunikasi yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia juga dirasa kurang, pernah adanya diskomunikasi yang hal itu berakibat pada hilangnya semangat bekerja karyawan.
2. Faktor yang melatarbelakangi terjadinya hubungan sosial di PT Linggarjati Mahardika Mulia adalah pertama faktor sosial yang sudah pasti setiap manusia satu dengan yang lainnya saling membutuhkan interaksi sosial sehingga terciptalah hubungan sosial, kedua yaitu faktor ekonomi, yang merupakan alasan dasar seseorang melakukan kontak sosial dengan orang lain yaitu untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, ketiga yaitu faktor budaya, dengan diadakannya pengajian oleh pimpinan sudah pasti menjadi suatu alasan untuk semua karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia saling melakukan interaksi satu sama lain. Akan tetapi dari ketiga faktor diatas ada satu faktor yang tidak melatarbelakangi

terjadinya hubungan sosial yaitu pendidikan, yang mana di PT Linggarjati Mahardika Mulia tidak menjadi standar karyawan dapat bekerja di perusahaan tersebut atau tidak akan tetapi hanya menggunakan sistem *trying* untuk menyeleksi calon karyawannya.

3. Dampak hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia adalah yang pertama yaitu terjadinya proses internalisasi yang berdampak positif yaitu kreatifitas sehingga meningkatkan kualitas SDM, yang kedua dengan dilakukannya hubungan sosial yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia akan menumbuhkan rasa enkulturisasi yang baik pula, yang mana didalam sebuah perusahaan mentaati aturan dan norma sangat diperlukan, yang ketiga mempermudah proses sosialisasi yang mana untuk proses dimana individu itu sendiri menyesuaikan diri di tempat kerja baik mengenai perbedaan agama, bahasa, maupun juga perilaku, serta mendorong inovasi, semakin baik dilakukannya komunikasi antara pimpinan dan karyawan akan semakin baik pula untuk mendorong inovasi karyawan-karyawan, terdapat juga dampak negatif yaitu menciptakan konflik yang terjadi antara pimpinan dan karyawan akibat kurangnya komunikasi.

B. Saran

Semoga PT Linggarjati Mahardika Mulia dapat menerapkan hubungan sosial dengan baik, untuk terciptanya kerukunan dan meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan juga bisa tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Faizurah. *Skripsi Efektivitas pegawai dinas sosial prov sulsel*. Universitas Hasannudin, 2014.
- Ahmad Futaqi, Faruq, Liana Dewi Susanti, dan Husna Ni'matul Ulya. "Efektivitas Peran BankZiska: Ancaman Bagi Bank Thithil?" *Adzkiya* Volume 10, Nomor 2 (2022): 222.
- Akbar, Tomi Rizki. *Skripsi: "Interaksi Sosial Masyarakat Tionghoa Dengan Masyarakat Pribumi (Studi Kasus Masyarakat Cina Benteng di Kelurahan Sukasari, Kecamatan Tangerang, Kota Tangerang)." Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2020.*
- Aminudin, dan Harjan Syuhada. *Al-Quran Hadis*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019.
- A.W.Wijaya. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Budhi Santoso, Bagus. Wawancara, 23 Februari 2023.
- Bungin. *Sosiologi Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media, 2006.
- Burhanudin, Muhammad, Nor Rahman, dan Intan Auliya Mawaddaty. *Keberagaman masyarakat*. Guepedia, 2022.
- Chaplin. *Psikologi Sosial*. Yogyakarta, 2011.
- Fadila, Ahmad. *Skripsi: "Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Interaksi Sosial Peserta Didik Kelas Vi Mi Ismaria Al-Qur'aniyyah Rajabasa Bandar Lampung."* Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2018.
- Fahrurrozi, Yusan. Wawancara, 23 Februari 2023.
- Handayani, Nuratri. *Skripsi: "Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Optimisme Yang Dimiliki Oleh Odha."* Malang: UNMUH Malang, 2018.
- Hani. Wawancara, 23 Februari 2012.
- Hidayat, Rahmat, dan Muhammad Rifa'i. *Etika Manajemen Perspektif Islam*. Medan: LPPPI, 2018.
- Izam Taufik, Afif, dan Ajeng Wahyuni. "Efektivitas Pemberdayaan Zakat Produktif di Laboratorium Zakat, Infak, Sedekah dan Wakaf IAIN Ponorogo,." *Nidhomiya* Volume 1, Nomor 1 (2022): 5.
- Izzati, Fika Hilmi. *Skripsi: "Pengaruh Perilaku Phubbing Terhadap Interaksi Sosial Pada Siswa Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Di Pekanbaru."* Riau: Universitas Islam Riau, 2019.
- Koentjaraningrat. *Pengantar Ilmu Antropologi I*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, t.t.
- Kurnia, Anwar. *IPS Terpadu*. Bogor: Ghalia Indonesia Printing, 2007.
- Lestari, Mayang Indah, dan Tatiyani. "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kebermaknaan Hidup Pada Remaja Di Yayasan Panti Asuhan Muslimin Di Jakarta Pusat." *Jurnal Psikologi*, 2019, 2.

- Maharani, Dina Saficha. *Skripsi: "Hubungan Dukungan Sosial Masyarakat Dengan Strategi Koping Keluarga Dalam Menghadapi Anggota Keluarga Yang Mengalami Gangguan Jiwa Di Klinik Kesehatan Jiwa Rsj Dr Radjiman Wediodiningrat Lawang."* Mojokerto: STIK Mojokerto, 2020.
- Mahmud. Wawancara, 23 Februari 2023.
- Malayu, Hasibuan. *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah.* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- Malayu, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Mamik. *Metodologi Kualitatif.* Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014.
- Mardijani, Prastiwi. *Pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan.* Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Pwiyatan Daha Kediri, t.t.
- Maryati, Kun, dan Juju Suryawati. *Sosiologi.* Bandung: PT Gelora Aksara Pratama, 2006.
- Mira. Wawancara, 23 Februari 2023.
- Miswadi. Ibid, 23 Februari 2023.
- Moleng, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019.
- Narwoko, J. Swi, dan Bagong Suyanto. *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan.* Jakarta: Kencana, 2011.
- P. Siagan, Sondang. *Teori dan Praktek Kepemimpinan.* Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Preti. Wawancara, 23 Februari 2023.
- Pritantia, Nugi Rizki, Aceng Kosasih, dan Supriyono. "Pola Hubungan Sosial Masyarakat Multikultural dalam Gaya Hidup Beragama." *Jurnal Ideas* Vol. 7 No. 3 (Agustus 2021): 165.
- Rahmawati, Rini. *Skripsi: "Hubungan Partisipasi Sosial Dengan Pengembangan Kesejahteraan Masyarakat Di Kawasan Wisata."* Bandung: UIN Sunan gunung jati, 2018.
- Ridiansya, Alfin Sang Prima. *Skripsi: "Hubungan Fungsi Sosial Dengan Tingkat Depresi Pada Lansia."* Ponorogo: UNMUH Ponorogo, 2019.
- Safitri, Shinta. *Skripsi: "Hubungan Kepercayaan Diri Dengan Interaksi Sosial Pada Mahasiswa Semester Iii Prodi Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam Uin Raden Intan Lampung Tahun Akademik 2019/ 2020."* Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2019.
- Sahertian, Pieter. *Perilaku Kepemimpinan.* Yogyakarta: PT Kanisius, 2020.
- Sandy, Adhitya. *Skripsi: "Pengaruh Interaksi Sosial Dalam Belajar Terhadap Prestasi Belajar."* Tasikmalaya: Universitas Siliwangi, 2018.
- Setiadi, Elly M, dan Ridwan Effendi. *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*, t.t.

- Shifa Royani, Amelia. "Interaksi Sosial Inter Dan Antar Siswa Kelas 2 Dan 3 Sd Negeri Kraton 1 Kota Tegal, Skripsi." UNNES, 2016.
- Soekanto, Soerjono. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Spradley, James. *Cultural Experience, Ethnography in Complex Society*. Chicago: Science Research Association, 1975.
- Sugeng. Wawancara, 23 Februari 2023.
- Sugiyono. *Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R&D*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014.
- sumandiyar, adi, dan hasruddin nur. "Jurnal: 'membangun hubungan sosial masyarakat di tengah pandemic covid-19 di kota makassar.'" *Kendari*, 2020.
- Suratman. *Konflik dan Efektivitas Organisasi Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Surabaya: Capiya Publishing, 2014.
- Sutikno, M. Sobry. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica, 2014.
- Tim Mitra Guru. *Ilmu Pengetahuan Sosial*. Penerbit Erlangga, 2006.
- Une, Darwin. "'Interaksi Sosial Budaya Masyarakat Desa Banuroja', Journal of Government and Political Studies" Vol. 4 No. 1 (April 2021): 178.
- Wigati Abdullah, Mulat. *Sosiologi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana, 2006.
- Wihadi, Sahid. Wawancara, 23 Februari 2023.
- Wirawan, Sarlito. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Balai Pustaka, 2005.



