

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA POSITIF TERHADAP INTERAKSI SOSIAL KARYAWAN**

Lenny Marlina<sup>1</sup>, Wahyu Hidayat<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati,

<sup>2</sup>Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati,

<sup>1</sup>lennymarlina12315@gmail.com, <sup>2</sup> wahyuhidayat@uinsgd.ac.id,

### **ABSTRACT**

*The work environment plays a crucial role in determining employee effectiveness and productivity. A positive work environment not only impacts individual performance but also affects social interactions among employees. Good social interaction can improve collaboration, communication and team cohesiveness which in turn can contribute to a more harmonious and productive work atmosphere. However, factors such as work pressure, lack of communication, and unsupportive organizational culture often hinder relationships between employees. The purpose of this study is to assess how a positive work environment can contribute to social interaction among employees. By understanding this relationship, it is hoped that companies can develop more effective strategies to create a work environment that is not only productive, but also harmonious. This is important for improving individual and team performance, as well as creating a better work culture within an organization. The research method used is a qualitative method with interview and group discussion techniques to collectively explore employees' views on the work environment and its relationship with social interaction. Then select one educational institution that has a positive work environment and analyze its impact on social interaction in it. The results of this study show that there is a significant positive relationship between a positive work environment and the level of social interaction. Employees who work in a supportive environment, such as open communication and management support show higher levels of social interaction.*

*Keywords: positive work environment, social interaction and employee productivity*

### **ABSTRAK**

Lingkungan kerja memiliki peranan yang krusial dalam menentukan efektivitas dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya berdampak pada kinerja individu tetapi juga mempengaruhi interaksi sosial diantara karyawan . Interaksi sosial yang baik dapat meningkatkan kolaborasi, komunikasi dan kekompakkan tim yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif. Namun faktor-faktor seperti tekanan kerja, kurangnya komunikasi, dan budaya organisasi yang tidak mendukung sering kali menghambat hubungan antar karyawan. Tujuan penelitian ini adalah menilai bagaimana lingkungan kerja yang positif dapat berkontribusi terhadap interaksi sosial diantara karyawan. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk menciptakan

lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga harmonis. Hal ini penting untuk meningkatkan kinerja individu dan tim, serta menciptakan budaya kerja yang lebih baik di dalam sebuah organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik wawancara dan diskusi kelompok untuk menggali pandangan karyawan secara kolektif mengenai lingkungan kerja dan hubungannya dengan interaksi sosial. Kemudian memilih salah satu lembaga pendidikan yang memiliki lingkungan kerja yang positif dan menganalisis dampaknya terhadap interaksi sosial di dalamnya. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja positif dan tingkat interaksi sosial. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung, seperti adanya komunikasi yang terbuka dan dukungan manajemen menunjukkan tingkat interaksi sosial yang lebih tinggi.

Kata Kunci : lingkungan kerja positif, interaksi sosial dan produktifitas karyawan

### **A. Pendahuluan**

Lingkungan kerja yang positif dengan fasilitas yang memadai membuat karyawan dapat berkomunikasi dengan lebih terbuka dalam berbagi ide, mengurangi tingkat stress, karyawan merasa lebih dihargai, membuat para karyawan terlibat dalam berbagai aktifitas sosial di tempat kerja serta budaya perusahaan yang kuat berkontribusi terhadap interaksi sosial yang lebih baik dan meningkatkan kenyamanan karyawan sehingga mendorong interaksi sosial yang efektif diantara mereka. Fenomena yang sering dijumpai di berbagai perusahaan adalah munculnya ketegangan interpersonal, komunikasi yang tidak efektif, dan rendahnya tingkat kolaborasi antar karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti desain ruang kerja yang tidak

mendukung interaksi, budaya kerja yang terlalu kompetitif, atau kebijakan manajemen yang kurang memperhatikan aspek sosial dalam lingkungan kerja.

Namun dilihat dari berbagai studi masalah utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa banyak lembaga pendidikan sulit menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terjadinya interaksi sosial yang positif dan konstruktif. Pentingnya menciptakan lingkungan kerja positif semakin diakui sebagai kunci dalam membangun hubungan kerja yang harmonis. Lingkungan kerja positif tidak hanya mencakup aspek fisik seperti tata letak ruangan dan fasilitas, tetapi juga meliputi aspek psikososial seperti dukungan manajemen, komunikasi terbuka, dan kesempatan untuk berinteraksi secara informal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana lingkungan kerja positif dapat mempengaruhi kualitas dan intensitas interaksi sosial di antara karyawan, serta mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang dapat mendukung terciptanya interaksi sosial yang konstruktif di tempat kerja.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku kerja, lingkungan kerja dan interaksi sosial secara bersamaan berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja (Prakoso,Sugih:2021).

Dapat dipahami karena kepuasan kerja dapat terjadi karena faktor lingkungan kerja yang nyaman, interaksi sosial dan dukungan rekan kerja yang baik, komunikasi yang efektif serta budaya organisasi yang sehat. Lingkungan kerja yang positif berpengaruh pada performa pegawai (Fauzi,Achmad,et el:2023) karena dari interaksi sosial yang efektif dapat memperlancar komunikasi antar pegawai, mendorong kolaborasi yang lebih baik sehingga mengurangi konflik di tempat kerja yang berdampak terhadap hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selain itu lingkungan kerja

yang kondusif diyakini berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Qurrotu'ainii, Hasnaa Rizky Putri:2024). kinerja karyawan menjadi lebih produktif dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja positif terhadap interaksi sosial diantara karyawan. Selain itu peneliti dapat mengidentifikasi karakteristik lingkungan kerja positif yang ada dalam lembaga pendidikan, menganalisis pola interaksi sosial yang terjadi diantara karyawan, mengevaluasi hubungan antara lingkungan kerja positif dengan interaksi sosial dan merumuskan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan interaksi sosial.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam bagaimana lingkungan kerja positif mempengaruhi interaksi sosial karyawan. Fokus penelitian adalah pada makna dan pengalaman subjektif karyawan dalam konteks

lingkungan kerja mereka. Desain penelitian yang digunakan adalah studi kasus, di mana salah satu lembaga pendidikan yang menerapkan lingkungan kerja positif akan dijadikan objek penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dinamika interaksi sosial dalam konteks yang lebih spesifik. Subjek penelitian terdiri dari para guru dan staf yang ada di SDN. 091 Cibeureum dengan jumlah guru yang banyak tapi mereka memiliki lingkungan kerja positif. Jumlah subjek yang diambil akan berkisar antara 50-75 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam: (1).Wawancara semi-terstruktur akan dilakukan untuk menggali pengalaman dan pandangan karyawan tentang lingkungan kerja dan interaksi sosial. Pertanyaan akan dirancang untuk menggali aspek-aspek seperti: Pengalaman positif dalam interaksi sosial di tempat kerja, faktor-faktor lingkungan yang mendukung atau menghambat interaksi sosial, perubahan yang dirasakan dalam interaksi sosial akibat adanya kebijakan lingkungan kerja positif.(2) Observasi partisipatif: Peneliti juga

akan melakukan observasi di tempat kerja untuk melihat langsung interaksi sosial antar karyawan dan bagaimana lingkungan kerja berperan dalam interaksi tersebut.

Analisis data yang diperoleh dari wawancara dan observasi akan dianalisis menggunakan analisis tematik. Langkah-langkah analisis meliputi: Transkripsi wawancara dan mengelompokkan kode ke dalam tema yang lebih besar untuk memahami hubungan antara lingkungan kerja positif dan interaksi sosial. Analisis juga akan melibatkan refleksi peneliti terhadap data yang diperoleh untuk menarik kesimpulan yang lebih mendalam.

Untuk memastikan keabsahan data, teknik triangulasi akan diterapkan, yaitu membandingkan informasi dari wawancara dengan hasil observasi. Selain itu, member checking akan dilakukan dengan meminta konfirmasi kepada responden mengenai temuan yang diperoleh untuk memastikan akurasi interpretasi data.

Penelitian ini akan mematuhi prinsip etika, termasuk mendapatkan persetujuan dari responden sebelum melakukan wawancara dan menjaga kerahasiaan informasi yang diberikan.

Responden akan diberi informasi mengenai tujuan penelitian dan hak mereka untuk menghentikan partisipasi kapan saja.

Metode penelitian kualitatif ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang pengaruh lingkungan kerja positif terhadap interaksi sosial karyawan. Dengan pendekatan yang berfokus pada pengalaman subjektif, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung interaksi sosial yang konstruktif.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **1. Hasil Penelitian**

#### **a. Lingkungan Kerja Yang Positif dan Ciri-Cirinya**

Lingkungan kerja yang positif adalah suasana di tempat kerja yang mendukung karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dan merasa nyaman. Berikut adalah beberapa ciri dari lingkungan kerja yang positif adalah : (1) **Komunikasi Terbuka**: Karyawan merasa bebas untuk berbicara, memberikan masukan, dan berbagi ide tanpa takut dihakimi. (2) **Dukungan Tim**: Ada rasa

saling mendukung antar rekan kerja, di mana kolaborasi dan kerja sama dihargai. (3) **Penghargaan dan Pengakuan**: Karyawan mendapatkan apresiasi atas kerja keras dan pencapaian mereka, baik secara formal maupun informal. (4)

**Kesempatan Pengembangan**: Tersedia peluang untuk pelatihan, pengembangan keterampilan, dan kemajuan karier. (5) **Keseimbangan Kerja-Hidup**: Perusahaan menghargai kesejahteraan karyawan dengan memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja dan dukungan untuk kesehatan mental. (6) **Budaya Inklusif**: Lingkungan yang menghargai keragaman dan memastikan semua karyawan merasa diterima dan dihargai. (7)

**Kepemimpinan yang Inspiratif**: Pemimpin yang baik memberikan arahan yang jelas, mendengarkan tim, dan berperan sebagai teladan. Secara positif dan signifikan interaksi sosial dipengaruhi oleh elemen gaya kepemimpinan (M.Iqbal Ramadhan:2023). Jadi antara pemimpin dan karyawannya harus terjadi interaksi sosial yang baik (Estiana Megandini et al;2020). (8)

**Fasilitas yang Memadai**: Ruang kerja yang nyaman dan fasilitas yang

baik mendukung produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

#### **b. Pengaruh Lingkungan Kerja Yang Positif Terhadap Interaksi Sosial Diantara Karyawan**

Lingkungan kerja yang positif memiliki dampak signifikan terhadap interaksi sosial di antara karyawan. Selain itu dukungan dan interaksi sosial juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (F Afriyani et al;2024). Bila karyawan sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang kondusif mereka akan mengesampingkan pendapatan, hal ini tidak lepas dari peran seorang pemimpin yang mampu berinteraksi dan mampu melakukan komunikasi yang baik agar karyawannya merasa nyaman (A Mirangga;2017). Berikut adalah beberapa pengaruhnya lingkungan kerja yang positif terhadap interaksi sosial karyawan :

1. Meningkatkan Keterbukaan:  
Dalam lingkungan yang mendukung, karyawan merasa lebih nyaman untuk berbagi ide

dan pendapat. Ini mendorong komunikasi yang lebih baik dan kolaborasi yang lebih erat. Komunikasi secara tatap muka akan membuat proses interaksi sosial akan berjalan dengan baik (A Basit,et al:2022).

2. Membangun Hubungan yang Kuat: Atmosfer positif memungkinkan karyawan untuk membangun hubungan pribadi yang lebih baik. Hubungan yang kuat dapat meningkatkan rasa saling percaya dan kerjasama.
3. Mendorong Kerjasama Tim: Lingkungan yang positif sering kali menekankan pentingnya kerja tim, sehingga karyawan lebih berusaha untuk bekerja sama dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama.
4. Mengurangi Stres dan Konflik: Lingkungan kerja yang sehat dapat mengurangi tingkat stres dan konflik antar karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, kemungkinan terjadinya perselisihan berkurang karena interaksi sosial merupakan dasar dalam hubungan sosial dengan orang lain (M Khairul Anwar,Mr Taufik;2016).

5. Meningkatkan Keterlibatan: Karyawan yang merasa positif terhadap lingkungan kerja cenderung lebih terlibat dan aktif dalam kegiatan sosial, baik di dalam maupun di luar kantor, yang memperkuat interaksi sosial. Interaksi sosial yang semakin tinggi juga dapat menurunkan burnout (Aziah, et al:2018). Selain itu kinerja karyawan dipengaruhi juga oleh interaksi sosial dan dukungan sosial (F Afriyani, et al:2024).

6. Mendorong Inovasi: Suasana yang positif dapat memicu kreativitas dan inovasi, karena karyawan merasa aman untuk mengambil risiko dan berbagi ide baru tanpa takut dievaluasi secara negatif. Pengaruh positif juga akan terjadi terhadap produktivitas kerja karyawan karena interaksi sosial yang parsial (S Darma;2023).

7. Meningkatkan Loyalitas: Karyawan yang merasakan dukungan dan penghargaan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan, yang dapat menciptakan komunitas yang lebih kohesif dan saling mendukung.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan interaksi sosial dengan disiplin kerja (Asari Fuad:2010) tetapi juga berkontribusi pada budaya organisasi yang lebih kuat dan produktif. Budaya yang positif dan inklusif membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dan mendorongnya untuk disiplin dalam bekerja, lebih produktif, dan fokus pada tugas mereka.

### **c. Faktor-Faktor Yang Membentuk Lingkungan Kerja Positif di Suatu Organisasi**

1. Kepemimpinan yang inspiratif dan mendukung dapat menciptakan suasana yang positif. Mereka harus mampu memberikan arahan yang jelas dan mendengarkan masukan dari karyawan sehingga terjadi interaksi sosial antara pemimpin dengan karyawan (E Megandini : 2020).

2. Komunikasi yang efektif dengan membuka saluran komunikasi yang terbuka dan transparan memungkinkan karyawan untuk berbagi ide dan kekhawatiran tanpa rasa takut, sehingga

- memperkuat hubungan antar anggota tim.
3. Budaya organisasi yang inklusif dan menghargai keberagaman akan membuat setiap karyawan merasa diterima dan dihargai, yang berkontribusi pada suasana kerja yang positif.
  4. Memberikan penghargaan dan apresiasi kepada karyawan atas pencapaian mereka untuk kemajuan perusahaan (Marzuqi, Novi Ali:2021) baik secara formal maupun informal, akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini merupakan salah satu bentuk reward dari perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif.
  5. Memberikan kesempatan karyawannya untuk mengembangkan karier dengan menyediakan pelatihan dan peluang untuk pengembangan profesional dan membantu karyawan merasa dihargai dan berinvestasi dalam pertumbuhan mereka. Seperti yang kita ketahui juga bahwa knowledge juga dipengaruhi oleh interaksi sosial yang positif (K Wardana;2018).
  6. Fasilitas dan lingkungan fisik juga tak luput dari perhatian dengan membuat ruang kerja yang nyaman, bersih, dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai dapat mendukung produktivitas dan kenyamanan karyawan.
  7. Keseimbangan Kerja-Hidup: Fleksibilitas dalam jadwal kerja dan perhatian terhadap kesejahteraan mental dan fisik karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat karena lingkungan kerja fisik dan interaksi sosial juga dapat mempengaruhi psikologis karyawan (Prawitasari, Yusinantika Metta;2013).
  8. Dukungan Tim: Dinamika kelompok berpengaruh terhadap interaksi sosial (S Arjuna;2021) karena dapat mendorong kolaborasi dan dukungan antara rekan kerja menciptakan suasana di mana karyawan merasa saling membantu dan bekerja menuju tujuan yang sama.
  9. Keterlibatan Karyawan: Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan inisiatif perusahaan dapat

meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab.

Dengan mengintegrasikan faktor-faktor ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

#### **d. Interaksi Sosial Antar Karyawan Dapat Meningkatkan Produktivitas dan Kepuasan Kerja**

Interaksi sosial antar karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan (M Bakri:2020). Berikut adalah beberapa cara bagaimana interaksi sosial dapat berkontribusi pada kedua aspek tersebut:

1. Meningkatkan Kolaborasi : Interaksi yang baik mendorong kerja sama antar tim, yang memungkinkan karyawan untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan. Kolaborasi yang efektif dapat mempercepat penyelesaian tugas dan proyek.
2. Mendorong Inovasi : Ketika karyawan berinteraksi, mereka dapat bertukar ide dan perspektif yang berbeda, yang dapat memicu kreativitas dan inovasi.

Lingkungan yang mendukung diskusi terbuka memungkinkan munculnya solusi baru untuk tantangan yang dihadapi.

3. Meningkatkan Rasa Kepemilikan : Interaksi sosial yang positif meningkatkan rasa keterlibatan dan kepemilikan terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa terhubung dengan rekan-rekannya cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama.
4. Menyediakan Dukungan Emosional : Karyawan yang memiliki hubungan baik dapat saling mendukung dalam menghadapi stres dan tantangan dalam pekerjaannya. Interaksi sosial yang tinggi akan membuat individu puas dengan pekerjaannya (Rizkiyana, et al:2015). Dukungan emosional ini berkontribusi pada kesejahteraan mental dan fisik, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.
5. Meningkatkan Motivasi : Interaksi sosial yang positif dapat meningkatkan motivasi. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui oleh rekan-rekannya cenderung lebih termotivasi untuk

melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

6. Mengurangi Konflik : Komunikasi yang baik dan hubungan yang kuat membantu meminimalkan kesalahpahaman dan konflik. Lingkungan yang harmonis berkontribusi pada suasana kerja yang lebih produktif.
7. Meningkatkan Kepuasan Kerja : Karyawan yang memiliki interaksi sosial yang baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu peran pimpinan yang menerapkan lingkungan kerja dan interaksi sosial yang baik dan tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (S Prakoso:2021).
8. Memfasilitasi Pembelajaran : Interaksi antar karyawan memungkinkan mereka untuk belajar satu sama lain, baik melalui mentoring informal maupun berbagi pengalaman. Pembelajaran ini meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, yang berdampak positif pada kinerja.

Secara keseluruhan, interaksi sosial yang positif antar rekan kerja (V Yuniarti:2021) menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga kepuasan kerja. Pengaruh kebiasaan sosial dengan rekan kerja membuat karyawan nyaman dengan lingkungan kerjanya (Saefudin, et al:2024). Dengan membangun hubungan yang baik, organisasi dapat menciptakan suasana yang kondusif yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

#### **e. Pengaruh Lingkungan Kerja Positif Terhadap Interaksi Sosial Karyawan**

Terdapat perbedaan pengaruh lingkungan kerja positif terhadap interaksi sosial karyawan. Interaksi sosial merupakan komponen utama terjadinya berbagai aktivitas ( F Pahlawan:2020). Berikut adalah beberapa faktor yang memengaruhi perbedaan tersebut:

1. Meningkatkan Kolaborasi: Lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka dan kolaborasi antara karyawan dapat meningkatkan kerja sama tim. Karyawan lebih cenderung

- berbagi ide dan bekerja sama dalam menyelesaikan masalah.
2. **Membangun Kepercayaan:** Lingkungan yang positif menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan untuk mengekspresikan diri. Hal ini membantu membangun kepercayaan antar rekan kerja, yang penting untuk interaksi yang baik.
  3. **Meningkatkan Moral dan Motivasi:** Karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan yang positif cenderung lebih termotivasi. Moral yang tinggi ini mendorong interaksi yang lebih baik dan lebih produktif di antara karyawan.
  4. **Mengurangi Stres dan Konflik:** Lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi tingkat stres dan konflik di antara karyawan. Dengan suasana yang harmonis, interaksi sosial menjadi lebih konstruktif dan menyenangkan.
  5. **Mendorong Keterlibatan:** Karyawan yang merasa terlibat dalam budaya kerja yang positif lebih cenderung berpartisipasi dalam kegiatan sosial di tempat kerja, yang memperkuat hubungan antar karyawan.
  6. **Meningkatkan Komunikasi:** Lingkungan yang positif mendorong komunikasi yang efektif, baik formal maupun informal. Ini membantu karyawan untuk lebih mudah berinteraksi dan memahami satu sama lain.
  7. **Fasilitas dan Ruang Sosial:** Ruang kerja yang dirancang untuk interaksi sosial, seperti area istirahat atau ruang kolaborasi, dapat memfasilitasi pertemuan informal yang memperkuat hubungan antar karyawan.
- Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan interaksi sosial tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan.
- f. Dampak Negatif Yang Muncul Akibat Lingkungan Kerja Yang Tidak Mendukung Interaksi Sosial :**
- Lingkungan kerja yang tidak mendukung interaksi sosial yang positif dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, baik bagi karyawan maupun organisasi secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa dampak yang mungkin muncul:

1. Rendahnya moral karyawan yang mungkin merasa terasing atau tidak dihargai, yang dapat mengurangi semangat kerja dan motivasi mereka.
2. Meningkatnya stres dan kecemasan karena kurangnya dukungan sosial dapat menyebabkan peningkatan stres dan kecemasan, karena karyawan tidak memiliki saluran untuk berbagi perasaan atau mencari bantuan ketika menghadapi tantangan.
3. Mengurangi kolaborasi jika interaksi sosial tidak positif, kolaborasi antar tim akan menurun. Karyawan mungkin enggan untuk berbagi ide atau bekerja sama, yang menghambat inovasi dan efisiensi.
4. Tingginya tingkat turnover lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan mencari peluang di tempat lain. Tingginya turnover dapat mengganggu kontinuitas dan mempengaruhi kinerja tim.
5. Konflik yang sering terjadi karena kurangnya komunikasi yang baik dapat menyebabkan kesalahpahaman dan konflik antar karyawan. Ketegangan ini dapat merusak hubungan dan menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman.
6. Rendahnya Produktivitas Lingkungan yang tidak mendukung interaksi sosial dapat mengakibatkan penurunan produktivitas. Karyawan mungkin merasa tidak termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.
7. Kepuasan kerja yang rendah karena karyawan yang merasa terasing atau tidak memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat berakibat pada penurunan loyalitas terhadap perusahaan.
8. Kesehatan mental yang buruk menjadikan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat berkontribusi pada masalah kesehatan mental, seperti depresi dan burnout yang dapat mempengaruhi kinerja kesejahteraan secara keseluruhan.
9. Kualitas kerja yang menurun karena ketidakmampuan untuk berkolaborasi dengan baik dapat mengakibatkan kualitas kerja

yang menurun, karena karyawan tidak dapat memanfaatkan kekuatan dan keahlian satu sama lain.

10. Dampak terhadap reputasi perusahaan lingkungan kerja yang buruk dapat merusak reputasi perusahaan, baik di kalangan calon karyawan maupun di mata publik. Reputasi yang buruk dapat menyulitkan perusahaan untuk menarik talenta terbaik.

Lingkungan kerja yang positif dapat berpengaruh luas pada karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang baik, demi meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas keseluruhan. Sedangkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh interaksi sosial secara parsial (M Sholeh:2022).

**g. Cara Organisasi Menciptakan dan Mempertahankan Lingkungan Kerja Yang Positif Untuk Meningkatkan Interaksi Sosial Karyawan**

Organisasi dapat menciptakan dan mempertahankan lingkungan

kerja yang positif untuk meningkatkan interaksi sosial karyawan melalui berbagai strategi dan praktik. Berikut adalah beberapa cara yang dapat dilakukan:

1. **Membangun Budaya Komunikasi Terbuka** : Mendorong komunikasi yang terbuka antara semua tingkatan. Ini dapat dilakukan melalui pertemuan rutin, forum umpan balik, dan platform komunikasi internal. Pastikan karyawan merasa didengar dengan mengadakan sesi tanya jawab dan mendengarkan masukan mereka.
2. **Mengembangkan Kepemimpinan yang Mendukung** : Melatih pemimpin untuk menjadi pendukung yang baik, memotivasi tim, dan menciptakan suasana yang inklusif. Pemimpin harus menjadi teladan dalam berinteraksi secara positif dengan karyawan dan mendorong kolaborasi.
3. **Mendorong Kerja Tim** : Merancang proyek yang melibatkan berbagai departemen untuk mendorong interaksi dan kolaborasi. Selenggarakan kegiatan yang memperkuat ikatan

- tim, seperti outing, workshop, atau acara sosial.
4. Memberikan Penghargaan dan Pengakuan : Berikan penghargaan kepada karyawan yang berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang positif atau yang berkolaborasi dengan baik. Rayakan prestasi individu dan tim dalam pertemuan perusahaan atau melalui buletin internal.
  5. Menyediakan Peluang Pengembangan Diri : Dengan mengadakan pelatihan dan workshop. Menawarkan pelatihan tentang keterampilan komunikasi, kerja tim, dan manajemen konflik. Implementasikan program mentoring di mana karyawan dapat belajar dari satu sama lain.
  6. Fleksibilitas dalam Bekerja : Berikan opsi kerja fleksibel untuk mendukung keseimbangan kerja-hidup, sehingga karyawan merasa lebih dihargai. Jika memungkinkan, tawarkan opsi kerja dari rumah untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas.
  7. Menciptakan Ruang Kerja yang Nyaman : Desain kantor yang mendukung interaksi, seperti area kolaborasi, ruang istirahat, dan tempat berkumpul. Pastikan fasilitas seperti Wi-Fi, ruang rapat, dan peralatan kerja yang memadai untuk mendukung kolaborasi.
  8. Promosikan Kesejahteraan Karyawan : Selenggarakan program kesehatan mental dan fisik, seperti yoga, meditasi, atau konseling. Berikan akses ke layanan kesehatan mental dan dukungan bagi karyawan yang membutuhkannya.
- h. Evaluasi dan Tindak Lanjut :**
- Lakukan survei secara berkala untuk mengukur kepuasan dan suasana kerja. Tindak lanjuti hasil survei dengan tindakan konkret untuk meningkatkan aspek yang kurang. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, organisasi dapat menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan interaksi sosial antar karyawan. Lingkungan yang mendukung ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga kepuasan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.
- 2. Pembahasan**
- a. Profil SDN 091 Cibeureum Kota Bandung**

SDN 091 Cibeureum adalah SD Negeri yang didirikan pertama kali pada tanggal 1 Januari 1939. SDN 091 Cibeureum dengan nomer SK pendirian PP No. 66 Tahun 1987 yang berada di naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dalam kegiatan pembelajaran, sekolah ini memiliki 78 orang guru yang profesional di bidangnya. Kepala Sekolahnya saat ini adalah Ibu Eem Salamah dan operator yang bertanggung jawab adalah Satrio Adhie Kusumah. Sekolah ini berada di Jalan Asrama Kipal No. 56 Cibeureum, Kelurahan Campaka Kecamatan Andir Kota Bandung. SDN 091 Cibeureum berdiri di atas tanah seluas 6,080 meter persegi dengan sarana prasarana yang memadai memungkinkan SDN 091 Cibeureum melaksanakan KBM selama 5 hari kerja. Sekolah ini memiliki total 1.688 siswa yang terdiri dari 842 siswa laki-laki dan 846 siswa Perempuan. Sedangkan pendidik dan tenaga kependidikannya berjumlah 75 orang termasuk guru, tenaga administrasi, latsus, satpam dan jagabaya. SDN 091 Cibeureum Kota Bandung terakreditasi grade A dengan nilai 91 (akreditasi tahun 2021) dari BAN-S/M.

**b. Lingkungan Kerja Positif Yang Ada Di SDN 091 Cibeureum Kota Bandung Berdampak Terhadap Interaksi Sosial Yang Kondusif, Sehat dan Menyenangkan**

1. Pembagian ruang kelas selalu disesuaikan dengan jumlah rombel yang ada (49) sehingga setiap rombel kelas ruang kelasnya berdekatan dengan tujuan mempermudah komunikasi antar wali kelas saat kegiatan belajar mengajar berlangsung.
2. Ruang kantor guru hanya satu dengan dilengkapi oleh meja dan kursi yang disesuaikan dengan jumlah guru. Ruang guru dimodifikasi agar guru dapat duduk sesuai rombelnya masing-masing sehingga memudahkan mereka ketika akan mengadakan KKG (Kelompok Kerja Guru) untuk merencanakan kegiatan pembelajaran yang akan mereka lakukan di kelas. Semua guru wajib berada di ruang guru saat tidak melaksanakan kegiatan pembelajaran agar dapat berinteraksi satu sama lain sehingga mereka dapat berbagi ide dan berkolaborasi. Dan untuk guru mata pelajaran seperti PJOK

dan PAI mereka masing-masing memiliki satu ruangan khusus karena untuk memudahkan mereka melakukan tugas-tugas KKG nya dengan sesama guru mapel yang lain tetapi bila ada briefing atau rapat guru tetap dilaksanakan di ruang guru.

3. Kepala Sekolah selalu mengadakan pertemuan rutin dan komunikasi yang terbuka dengan semua guru untuk membahas ide, masalah, membangun kerja sama tim, memperkuat hubungan sosial dan membangun rasa kebersamaan. Setiap program sekolah yang akan dilaksanakan selalu membentuk tim kerja yang akan menjadi penggerak untuk rekan-rekan guru yang lainnya dan penugasan tim ini dilakukan bergantian karena kegiatan yang melibatkan kolaborasi dan komunikasi yang baik membantu guru dalam mengembangkan rasa empati dan toleransi terhadap perbedaan baik dalam hal budaya maupun pendapat.
4. Dengan selalu bersama-sama dalam satu ruangan masing-masing guru jadi bisa memahami karakter temannya masing-masing sehingga dapat

mengurangi konflik antar individu, mengurangi stres serta ketegangan dan mereka cenderung dapat berinteraksi dengan cara yang konstruktif. Lingkungan yang positif memungkinkan terbangunnya hubungan yang lebih kuat antara sesama guru. Interaksi yang baik ini akan berdampak positif pada suasana belajar yang kondusif.

5. SDN 091 selalu menyediakan program pelatihan seperti workshop dan seminar secara berkala untuk meningkatkan keterampilan guru dan pengembangan profesional. Tema yang diangkat dalam kegiatan pelatihan tersebut tidak hanya ditujukan untuk peningkatan komunitas belajar saja tetapi juga untuk mendukung kesehatan mental guru, manajemen stres untuk membantu guru menjaga kesejahteraan mereka. Sekolah juga senantiasa memberikan apresiasi kepada guru, staf dan tim yang berprestasi.
6. SDN. 091 Cibeureum memfasilitasi guru-gurunya dengan kegiatan lain yang rutin dilaksanakan untuk menjalin

- kebersamaan dan interaksi sosial yang lebih intens antar sesama guru, seperti fun game dalam kegiatan outbond, rekreasi akhir tahun yang wajib diikuti semua guru di sela-sela kesibukan tugas mendidiknya dan komunitas touring (Red Riders) yang diikuti oleh guru-guru yang mempunyai hobi riding. Dengan kegiatan ini semua guru dan staf SDN 091 tidak hanya rehat sejenak dari kegiatan rutusnya sebagai pendidik tetapi mereka juga dapat berinteraksi sosial satu sama lain untuk dapat saling memahami, mendekatkan dan mengakrabkan diri yang berdampak pada terjalinnya hubungan yang harmonis antar sesama guru dan staf di lingkungan kerja mereka.
7. Merencanakan kegiatan sosial, kegiatan olahraga, berkesenian, kerohanian bersama untuk membangun hubungan antar guru dan staf dengan melibatkan semua warga sekolah.
  8. Memberikan ruang dan inovasi bagi guru untuk dapat mengemukakan ide baru dalam pembelajaran dan memberikan kebebasan untuk mencoba berbagai pendekatan baru di kelas serta memberikan keleluasaan yang bertanggung jawab saat menggunakan sarana dan prasarana sekolah untuk mendukung kegiatan pembelajarannya di kelas (bisa dilaksanakan dalam kegiatan Kombel )
  9. Membuat saluran komunikasi untuk guru dan staf agar mereka dapat memberikan masukan, kritik dan saran kepada pihak sekolah untuk kemajuan sekolah dan mengimplementasikan kegiatan mentoring di mana guru yang lebih berpengalaman membimbing guru yang baru untuk menciptakan hubungan yang positif dan saling mendukung.
  10. Membangun komunitas yang baik dengan orang tua dengan cara selalu memberikan sosialisasi terkait program sekolah yang akan dilaksanakan agar guru dan orang tua dapat berkolaborasi untuk mendukung semua program sekolah tersebut agar bisa berjalan sesuai dengan tujuan yang sudah direncanakan. Terjalannya kerjasama yang baik antara pihak sekolah dan orang tua siswa akan semakin

menguatkan rasa percaya orang tua terhadap pihak sekolah sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang lebih positif dan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan, terjalin komunikasi yang efektif dan menciptakan ikatan yang lebih kuat antara orang tua, pendidik dan peserta didik.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang positif di SDN 091 Cibeureum tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat interaksi sosial yang sehat dan produktif di dalam komunitas sekolah. Selalu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik antar karyawan membuat para karyawan menjadi nyaman dan betah saat bekerja sehingga mereka mengesampingkan pendapatan yang mereka peroleh (A Mirangga :2017).

**c. Interaksi Sosial Antar Karyawan Dapat Dipengaruhi Oleh Sisi Positif dan Negatif (D Astuti:2019) Yang Signifikan di Lingkungan Kerja.**

Berikut analisis mendalam mengenai kedua aspek tersebut yang tampak di SDN 091 Cibeureum :

1. Sisi Positif Interaksi Sosial :

a) Meningkatkan Kinerja Karyawan : Interaksi sosial yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan yang kuat antara rekan kerja memungkinkan mereka untuk saling membantu, berbagi informasi dan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Penelitian menunjukkan bahwa interaksi sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktifitas.

b) Dukungan Sosial : Dukungan emosional dan praktis dari rekan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan adanya dukungan sosial, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Ini juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif.

c) Peningkatan Kepuasan Kerja: Interaksi sosial yang berkualitas berkontribusi pada kepuasan kerja. Karyawan yang merasa terhubung dengan rekan-rekannya cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat mengurangi tingkat turnover

d) Pengembangan Hubungan Profesional: Interaksi sosial membantu dalam membangun jaringan profesional yang dapat bermanfaat bagi karier individu dan organisasi secara keseluruhan. Hubungan yang baik antara karyawan dan manajemen juga dapat memperlancar komunikasi dan pengambilan keputusan.

## 2. Sisi Negatif Interaksi Sosial :

a) Kesalahpahaman dan Konflik : Komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman, yang berpotensi memicu konflik antar karyawan. Ketika individu memiliki persepsi atau pemahaman yang berbeda, hal ini dapat merusak hubungan kerja dan menciptakan ketegangan di lingkungan kerja.

b) Lingkungan Kerja Negatif: Jika interaksi sosial didominasi oleh gossip atau perilaku meremehkan, hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman. Lingkungan kerja yang negatif berdampak buruk pada produktivitas dan kesehatan mental karyawan.

c) Konflik Berkepanjangan: Ketidakmampuan untuk menyelesaikan konflik secara konstruktif dapat menyebabkan masalah berkepanjangan dalam tim. Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat mengalihkan fokus dari tujuan organisasi dan menghabiskan sumber daya untuk menyelesaikan masalah interpersonal daripada mencapai hasil kerja

d) Pengaruh Terhadap Kesehatan Mental: Lingkungan kerja yang penuh konflik atau ketegangan dapat menyebabkan stres, kecemasan, dan masalah kesehatan mental lainnya bagi karyawan. Hal ini tidak hanya mempengaruhi individu tetapi juga dapat berdampak pada keseluruhan tim.

Interaksi sosial antar karyawan memiliki dampak signifikan terhadap lingkungan kerja, baik positif maupun negatif. Membangun interaksi sosial yang sehat dan produktif sangat penting untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Di sisi lain, penting juga untuk mengelola potensi konflik dan kesalahpahaman

agar tidak mengganggu dinamika tim dan tujuan organisasi.

### **E. Kesimpulan**

Lingkungan kerja yang positif memiliki peran krusial dalam meningkatkan interaksi sosial antar karyawan. Dengan menciptakan suasana yang mendukung komunikasi terbuka, kolaborasi, dan penghargaan, organisasi dapat membangun hubungan yang kuat di antara karyawan. Interaksi sosial yang baik tidak hanya meningkatkan moral dan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong produktivitas dan inovasi. Banyak pula sisi positif dan negatif yang mempengaruhi interaksi sosial antar karyawan. Sisi positif interaksi sosial.

Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang mendukung, budaya organisasi yang inklusif, serta kesempatan untuk pengembangan diri sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan melalui program kesehatan dan fleksibilitas kerja juga dapat memperkuat hubungan antar individu.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan dampak negatif, seperti

meningkatnya stres, konflik, dan turnover karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk secara aktif menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif. Dengan demikian, organisasi tidak hanya akan mendapatkan karyawan yang lebih puas dan loyal, tetapi juga dapat mencapai tujuan bisnis yang lebih baik melalui kolaborasi yang efektif dan produktivitas yang tinggi. Secara keseluruhan, investasi dalam lingkungan kerja yang positif adalah langkah strategis bagi organisasi yang ingin memastikan keberhasilan jangka panjang dan keberlanjutan kinerja tim.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- MARZUQI, Novi Ali. Pengaruh job insecurity, job satisfaction dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2021, 9.4: 1393-1405.
- BAKRI, Muhammad; YADI, Rahmad. Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada UPT Kementerian Kehutanan Provinsi Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 2020, 2.4.
- PRAKOSO, Sugih; GINANJAR, Noornissa Sarah; ENKUS, Engkus. Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja dan Interaksi Sosial dalam Meningkatkan

- Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomak*, 2021, 7.1: 64-74.
- YUNIARTI, Vitri; CAHYANINGTYAS, Alif Dian. Interaksi Sosial Rekan Kerja Dengan Intensi Turnover Karyawan. *IDEA: Jurnal Psikologi*, 2021, 5.1: 52-64.
- ASLAM, Astri; RIANI, Asri Laksmi; WIDODO, Gunawan Pamudji. Pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi (Journal of Management and Pharmacy Practice)*, 2013, 3.3: 167-174.
- AZIAH, Siti Nuur; PUTRIANTI, Flora Grace. Interaksi sosial dengan burnout pada karyawan PT. Dasar Karya Utama. *Jurnal Spirits*, 2018, 8.2: 18-31.
- ASARI, FUAD. *Hubungan antara Interaksi Sosial Di Tempat Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Guru*. 2010. PhD Thesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- RIZKIYANA, Ria; YAHMAN, Soleh Amini. *Hubungan Antara Interaksi Sosial dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Honorer*. 2015. PhD Thesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- SAEFUDIN, Sarah Fauziah; SILALAH, Serani Arta Mauli. Mengetahui Dinamika Budaya Di Tempat Kerja Yang Berkorelasi Dengan Interaksi Budaya Dalam Organisasi Yang Mempengaruhi Kenyamanan Lingkungan Kerja Serta Produktivitas Kerja Meninjau Dari Perspektif Fisik Dan Sosial. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital*, 2024, 1.2: 194-212.
- PAHLAWAN, Fajar; PRABOWO, Christian Bangun Adi. Pengaruh Karakteristik Individu, Intensitas Penggunaan Smartphone Dan Interaksi Sosial Terhadap Perilaku Phone And Snubbing Karyawan Lifepal®. *Syntax*, 2020, 2.5: 61-67.
- ASTUTI, Dewi; ISTIYANTO, Bekti. Peran media sosial Instagram dalam interaksi sosial antar karyawan Bank BTPN Bumiayu. *Jurnal Jurnalisa*, 2019, 5.2.
- BASIT, Abdul, et al. Teknologi Komunikasi Smartphone Pada Interaksi Sosial. *LONTAR: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2022, 10.1: 1-12.
- MEGANDINI, Estiana; SUKIDIN, Sukidin; HARTANTO, Wiwin. Interaksi Sosial antara Pemimpin dengan Karyawan Perindustrian Rumah Batik Rolla Di Kelurahan Jember Lor Kecamatan Patrang Kabupaten Jember. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 2020, 14.2: 313-317. )
- RAMADHAN, Muhammad Iqbal; NASIR, M. Kinerja Karyawan Berdasarkan Interaksi Sosial Sebagai Variabel Mediasi Pada UMKM. *Jurnal Lentera Bisnis*, 2023, 12.2: 413-430.
- AFRIYANI, Fauzia, et al. Pengaruh Interaksi Sosial dan Social Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Moderasi. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 2024, 5.7: 3830–3843-3830–3843.
- MIRANGGA, Aldi. *Analisis peran interaksi sosial pemimpin pada karyawan: Studi kasus pada*

- CV. Prima Mahardika Malang. 2017. PhD Thesis. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- SHOLEH, Maimun. PERAN RELIGIUSITAS DALAM MEMODERASI PENGARUH KOMPETENSI DAN INTERAKSI SOSIAL KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 2022, 19.1: 104-118.
- DARMA, Surya. Hubungan Konsep Diri dan Interaksi Sosial dengan Kinerja Karyawan di Pusat Kuliner Siantar Square Kota Pematang Siantar. 2023. E
- KHAIRUL ANWAR, M.; TAUFIK, Mr. *Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Interaksi Sosial Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Surakarta*. 2016. PhD Thesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- ANTONI, Rio, et al. HUBUNGAN KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN INTERAKSI SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ERA PANDEMI COVID-19. *EMAS*, 2021, 4.2: 114-127.
- PRASTIKHA TAMA, Indra, et al. *Pengaruh Dynamic Capability Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Interaksi Sosial Sebagai Variabel Mediasi Pada Kedai Kopi Di Kota Madiun*. 2022. PhD Thesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- ARJUNA, Syukron. *Analisis Dinamika Kelompok dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Interaksi Sosial sebagai Variabel Intervening pada Kedai Kopi di Kota Medan*. 2021. PhD Thesis. Universitas Sumatera Utara.
- PRAWITASARI, YUSINANTIKA METTA. *HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN INTERAKSI SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT X SEMARANG*. 2013. PhD Thesis. Diponegoro University.
- WARDANA, Kusuma. *PENGARUH INTERAKSI SOSIAL DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NASMOCO PEMUDA SEMARANG*. 2018. PhD Thesis. Fakultas Ekonomi UNISSULA.
- BASIR, Sutrisman, et al. *KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING UNTUK INTERAKSI SOSIAL DAN SOCIAL SUPPORT TERHADAP KINERJA*. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 2024, 7.4: 12607-12613.
- SYAIBANI, Rahmat. *Hubungan Interaksi Sosial dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara II*. 2016.