

**DINAMIKA HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN DALAM MENCIPTAKAN
BUDAYA KERJA YANG POSITIF DI PERUSAHAAN RITEL
TOKO GOLDEN STAR**

Tedi Hermansyah¹

¹Institut Agama Islam Abdullah Said Batam, Indonesia

e-mail : t3dyb3ar@gmail.com

ABSTRACT

Budaya kerja yang positif sangat penting untuk produktivitas dan kinerja keseluruhan di sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dinamika hubungan antar karyawan dalam menciptakan budaya kerja yang positif di Toko Golden Star. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang harmonis dan kolaboratif antar karyawan berkontribusi signifikan terhadap terciptanya budaya kerja yang positif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa hubungan interpersonal yang baik antar karyawan merupakan faktor kunci dalam membangun dan menjaga budaya kerja yang positif di Toko Golden Star, yang berdampak positif pada produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Keywords: Dinamika Hubungan, Budaya Kerja, Karyawan.

ABSTRAK

A positive work culture is essential for productivity and overall performance in an organization. This study aims to examine the dynamics of employee relationships in creating a positive work culture at Golden Star Store. The research method used is qualitative with a case study approach through in-depth interviews and participant observation. The results of the study indicate that harmonious and collaborative relationships between employees contribute significantly to the creation of a positive work culture. The conclusion of this study is that good interpersonal relationships between employees are a key factor in building and maintaining a positive work culture at Golden Star Store, which has a positive impact on employee productivity and job satisfaction.

Kata Kunci: Relationship Dynamics, Work Culture, Employees.

A. Pendahuluan

Budaya kerja yang positif memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang

produktif dan harmonis. Di Toko Golden Star, dinamika hubungan antar karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap pembentukan budaya kerja yang positif. Budaya kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja dan produktivitas, tetapi juga berdampak pada kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana hubungan antar karyawan dapat membentuk dan memperkuat budaya kerja yang positif di tempat kerja.

Toko Golden Star menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Dinamika hubungan antar karyawan, seperti komunikasi, kerjasama, dan dukungan sosial, menjadi faktor penentu dalam membangun budaya kerja yang positif. Penelitian ini mencoba mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi dinamika hubungan antar karyawan dan bagaimana hal tersebut berkontribusi pada terciptanya budaya kerja yang positif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dinamika hubungan antar karyawan dalam menciptakan budaya kerja yang positif di Toko Golden Star. Dengan memahami faktor-faktor

yang mempengaruhi hubungan antar karyawan, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk membangun dan memperkuat budaya kerja yang positif di Toko Golden Star.

Penelitian terdahulu yang berjudul "*Employee Relations: A Comprehensive Theory-Based Literature Review and Future Research Agenda*" yang diterbitkan di jurnal *Management Review Quarterly* dan bertujuan untuk melakukan tinjauan literatur sistematis dan integratif mengenai hubungan karyawan. Penelitian ini menggunakan protokol SPAR-4-SLR dan mengkategorikan artikel berdasarkan wilayah geografis, jenis artikel, penulis terkemuka, dan artikel yang paling banyak dikutip. Hasil penelitian ini menyajikan wawasan baru melalui kerangka konseptual yang mencakup antecedents, outcomes, theories, context, methodology, mediators, dan moderators dari hubungan karyawan (Abbott, 2006).

Sedangkan penelitian yang berjudul "*A Literature Review on the Effects of Employee Relation on Improving Employee Performance*" yang diterbitkan di *International*

Journal in Management and Social Science dan mengkaji konsep dasar hubungan karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyoroti komponen manajemen hubungan karyawan seperti komunikasi, kepemimpinan partisipatif, tujuan dan nilai bersama, kepercayaan timbal balik, motivasi, dan manajemen konflik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan karyawan yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Brhane & Zewdie, 2018b).

Penelitian ini menawarkan perspektif baru dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja di sektor ritel. Fokus penelitian ini adalah pada dinamika hubungan antar karyawan, yang melibatkan aspek komunikasi, kerjasama, dan dukungan sosial, yang belum banyak dibahas secara komprehensif dalam konteks toko ritel. Pendekatan kualitatif dengan studi kasus yang dilakukan di Toko Golden Star memberikan data empiris yang spesifik dan relevan dengan konteks tersebut.

Penelitian ini unik karena mengkaji secara mendalam dinamika hubungan antar karyawan dalam menciptakan budaya kerja yang

positif di toko ritel, sesuatu yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya yang lebih sering fokus pada sektor industri atau perusahaan besar.

Penelitian ini penting dilakukan karena hubungan antar karyawan merupakan faktor krusial yang mempengaruhi terciptanya budaya kerja yang positif di Toko Golden Star, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Permasalahan yang ingin diselesaikan dalam penelitian ini adalah bagaimana dinamika hubungan antar karyawan dapat membentuk dan memperkuat budaya kerja yang positif. Dalam konteks ini, penting untuk memahami faktor-faktor seperti komunikasi, kerjasama, dan dukungan sosial yang mempengaruhi hubungan interpersonal antar karyawan.

Hipotesis hasil penelitian yang diharapkan adalah bahwa hubungan yang harmonis dan kolaboratif antar karyawan akan berkontribusi signifikan terhadap terciptanya budaya kerja yang positif di Toko Golden Star. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen toko dalam

merancang dan mengimplementasikan strategi untuk memperkuat hubungan antar karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk mengkaji dinamika hubungan antar karyawan dalam menciptakan budaya kerja yang positif di Toko Golden Star. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali pengalaman, persepsi, dan pandangan karyawan secara mendalam (Arikunto, 2015).

Subjek penelitian adalah karyawan Toko Golden Star yang terdiri dari berbagai divisi dan level jabatan. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive, yaitu dengan memilih karyawan yang dianggap memiliki informasi yang relevan dan signifikan terkait dengan topik penelitian (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik wawancara secara mendalam (*depth*

interview) dan observasi (Nurhayati, Lias Hasibuan, 2021).

Dalam pendekatan ini, peneliti fokus pada memberikan deskripsi yang komprehensif terhadap fenomena yang sedang diteliti. Metode pengumpulan data melibatkan wawancara mendalam serta observasi, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang mendalam dan detail dari responden, serta memperhatikan situasi atau perilaku secara langsung.

Terlebih lagi, metode penelitian kualitatif ini lebih mengedepankan penggunaan pendekatan induktif dalam menganalisis data (Creswell, 2015). Ini berarti peneliti bertujuan untuk menghasilkan pemahaman baru dan teori berdasarkan data yang diperoleh, tanpa terpengaruh oleh teori-teori sebelumnya. Lebih dari itu, penelitian ini juga menitikberatkan pada pengungkapan makna dari fenomena yang sedang diteliti, alih-alih mengejar generalisasi yang umum. Tujuan utamanya adalah untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh tentang objek penelitian, melalui pendekatan yang holistik dan interpretatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dinamika hubungan antar karyawan memainkan peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif di Toko Golden Star.

Dinamika Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar karyawan di Toko Golden Star memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif. Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, kerjasama, dan dukungan sosial antar karyawan sangat berpengaruh terhadap suasana kerja di toko ini. Karyawan yang terlibat dalam komunikasi yang terbuka dan transparan cenderung lebih mudah menyelesaikan tugas mereka dan mendukung satu sama lain. Hal ini mengurangi potensi konflik dan meningkatkan rasa saling percaya di antara mereka.

Dinamika hubungan antar karyawan mengacu pada interaksi dan proses yang terjadi antara karyawan di tempat kerja yang mempengaruhi cara mereka bekerja sama, berkomunikasi, dan berkolaborasi. Beberapa aspek utama yang biasanya dibahas dalam

konteks dinamika hubungan antar karyawan antara lain:

1) Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang efektif merupakan faktor kunci dalam menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang terlibat dalam komunikasi yang terbuka dan transparan lebih cenderung memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung. Komunikasi yang baik membantu mengurangi kesalahpahaman dan konflik, serta meningkatkan rasa saling percaya antar karyawan (Brhane & Zewdie, 2018a).

Komunikasi merupakan bagian dalam kehidupan yang mana seseorang mencoba memberi suatu pengertian dengan menyampaikan pesan antara dua orang atau suatu kelompok yang bertujuan menciptakan sebuah pemahaman untuk mempengaruhi antara suatu hal dengan hal yang lain. Komunikasi adalah alat yang cukup penting agar dapat menyampaikan serta menerima informasi untuk atau dari pihak yang lain (Syam, Anisah, Saleh, Usman, & Khairani, 2011).

Pengertian lain dari komunikasi yaitu penyampaian informasi dari satu

individu ke individu lain, kemudian terjadi suatu interaksi pada kedua pihak yang saling memahami untuk mencapai tujuan. Setiap orang yang berada di dalam suatu organisasi perlu mengamati, mempelajari, dan memahami terkait komunikasi. Karena komunikasi yang efektif akan menjamin tercapainya suatu tujuan diorganisasi. Komunikasi tidak hanya antara seorang atasan dan bawahan saja tetapi juga antara sesama teman kerja, supaya karyawan bisa bekerja lebih baik lagi. Diharapkan dari hal itu dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Komunikasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan oleh kesimpulan yang menunjukkan jika komunikasi yang terjadi memberikan efek positif bagi karyawannya, dan mengarah pada perubahan sikap menjadi lebih baik dalam hubungan antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pemimpin yang makin baik juga.

Komunikasi memiliki pengaruh pada hasil kinerja karyawan. Komunikasi merupakan penyampaian suatu pesan dari satu pihak ke pihak lain secara langsung ataupun melalui

suatu media agar pesan yang diberikan dapat dipahami. Komunikasi juga bisa diartikan suatu penukaran informasi dari pengirim dan penerima dan menarik satu simpulan untuk persepsi dari makna yang melibatkan suatu individu (Pohan & Fitria, 2021).

Dikatakan juga untuk pertukaran interpersonal informasi dan juga pengertian. Indikator komunikasi : (1) Pemahaman yang artinya komunikasi yang baik harus tetap terjalin agar dapat saling memahami saat menyampaikan pesan yang diberikan. (2) Kesenangan yang artinya menjalin komunikasi dengan perasaan yang senang membuat komunikasi menjadi lebih efektif. (3) Pengaruh pada sikap artinya dengan berkomunikasi dapat mempengaruhi sikap karyawan agar menjadi lebih baik dan memberikan yang terbaik (Efendy & Kusuma, 2024)

2) Kerjasama tim yang Baik

Kerjasama antar karyawan adalah elemen penting dalam membangun budaya kerja yang positif (Setiyanti, 2012). Karyawan yang saling membantu dan berbagi informasi menunjukkan peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Kerjasama yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang

menyenangkan dan mendukung, yang berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Ibrahim, Djuhartono, & Sodik, 2021).

Kerjasama adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu (Prasetya, 2023). Sedangkan Panggiki, Lumanauw, dan Lumintang mendefinisikan kerjasama tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas (Saffanah, Azza, & Saffanah, n.d.)

Dari berbagai definisi di atas bisa diambil kesimpulan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan

dalam satu atau lebih kegiatan.

Adapun Sibarani menetapkan dimensi dan indikator kerjasama tim sebagai berikut:

a) Kerjasama. Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. Indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut: 1) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik. 2) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama. 3) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

b) Kepercayaan. Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang

benar-benar dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya. Indikator-indikator kepercayaan, yaitu: 1) Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya. 2) Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya. 3) Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (*truthfulness*) dalam bekerja.

c) Kekompakan. Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya. Indikator-indikator sebagai berikut: 1) Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan. 2) Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam

bekerja. 3) Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim (Ibrahim et al., 2021).

Hubungan interpersonal tidak kalah penting supaya dapat mengembangkan rasa nyaman karyawan diperusahaan. Hubungan yang kita miliki dengan orang di sekitar yang setiap hari pasti kita jumpai, bisa digolongkan dalam hubungan interpersonal. Artinya, interaksi dari dua ataupun lebih individu yang mempunyai kekonsistenan dalam penyampaian pesan. Hubungan interpersonal harus dikembangkan dalam organisasi untuk membentuk tim pekerja yang erat dan mencapai hasil yang optimal. Hubungan interpersonal akan terwujud melalui hubungan aktif ataupun dari komunikasi antar manusia, jadi dalam situasi kerja interaksi tersebut membentuk suatu hubungan yang dapat dijadikan sebagai motivasi dalam bekerja.

3) Dukungan Sosial

Dukungan sosial dari rekan kerja, seperti memberikan bantuan dan dukungan emosional, ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi

karyawan. Dukungan sosial membantu karyawan merasa dihargai dan diakui, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi.

Dukungan sosial di tempat kerja merujuk pada bantuan, perhatian, dan dukungan emosional yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan. Dukungan sosial sangat penting karena berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sehingga dapat menciptakan budaya kerja yang positif.

Dukungan sosial awalnya didefinisikan berdasarkan pada banyaknya kehadiran individu yang memberikan dukungan sosial. Kemudian definisi ini berkembang sehingga definisi dukungan sosial tidak hanya meliputi banyaknya teman yang menyediakan dukungan sosial, tetapi termasuk juga kepuasan terhadap dukungan yang diberikan (Purba, Yulianto, Widyanti, Esa, & Esa, 2007).

Istilah "dukungan sosial" secara umum digunakan untuk mengacu pada penerimaan rasa aman, peduli, penghargaan atau bantuan yang diterima seseorang dari orang lain atau kelompok (Estiane, 2015).

Berikut kutipannya: "*Social support is generally used to refer to the perceived comfort, caring, esteem or help a person receives from other people or groups*" (Caltabiano & Sarafino, 2002).

Dukungan sosial tersebut dapat datang dari sumber-sumber yang berbeda, seperti dari pasangan atau orang yang dicintai, keluarga, teman, co-workers, psikolog atau anggota organisasi. Dengan adanya dukungan sosial dari berbagai sumber, individu akan merasa yakin bahwa dirinya dicintai dan disayangi, dihargai, bernilai dan menjadi bagian dari jaringan sosial mengungkapkan pada dasarnya ada lima jenis dukungan sosial:

a) Dukungan Emosi.

Dukungan jenis ini meliputi ungkapan rasa empati, kepedulian dan perhatian terhadap individu. Biasanya, dukungan ini diperoleh dari pasangan atau keluarga, seperti memberikan pengertian terhadap masalah yang sedang dihadapi atau mendengarkan keluhannya. Adanya dukungan ini akan memberikan rasa nyaman, kepastian, perasaan memiliki dan dicintai kepada individu.

b) Dukungan Penghargaan.

Dukungan ini terjadi melalui

ungkapan positif atau penghargaan yang positif pada individu, dorongan untuk maju atau persetujuan akan gagasan atau perasaan individu dan perbandingan yang positif individu dengan orang lain. Biasanya dukungan ini diberikan oleh atasan dan rekan kerja. Dukungan jenis ini, akan membangun perasaan berharga, kompeten dan bernilai.

c) Dukungan Instrumental atau Konkrit.

Dukungan jenis ini meliputi bantuan secara langsung. Biasanya dukungan ini, lebih sering diberikan oleh teman atau rekan kerja, seperti bantuan untuk menyelesaikan tugas yang menumpuk atau meminjamkan uang atau lain-lain yang dibutuhkan individu. Menurut Jacobson adanya dukungan ini, menggambarkan tersedianya barang-barang (materi) atau adanya pelayanan dari orang lain yang dapat membantu individu dalam menyelesaikan masalahnya (Rif'ati et al., 2018).

Selanjutnya hal tersebut akan memudahkan individu untuk dapat memenuhi tanggung jawab dalam menjalankan perannya sehari-hari. d. Dukungan informasi. Dukungan jenis ini meliputi pemberian nasehat, saran atau umpan balik kepada individu.

Dukungan ini, biasanya diperoleh dari sahabat, rekan kerja, atasan atau seorang profesional seperti dokter atau psikolog. Adanya dukungan informasi, seperti nasehat atau saran yang diberikan oleh orang-orang yang pernah mengalami keadaan yang serupa akan membantu individu memahami situasi dan mencari alternatif pemecahan masalah atau tindakan yang akan diambil.

e) Dukungan Jaringan Sosial.

Dukungan jaringan dengan memberikan perasaan bahwa individu adalah anggota dari kelompok tertentu dan memiliki minat yang sama. Rasa kebersamaan dengan anggota kelompok merupakan dukungan bagi individu yang bersangkutan. Menurut Cohen, Wills & Cutrona adanya dukungan jaringan sosial akan membantu individu untuk mengurangi stres yang dialami dengan cara memenuhi kebutuhan akan persahabatan dan kontak sosial dengan orang lain. Hal tersebut juga akan membantu individu untuk mengalihkan perhatiannya dari kekhawatiran terhadap masalah yang dihadapinya atau dengan meningkatkan suasana hati yang positif (Purba et al., 2007).

Dalam dunia kerja, seseorang

dihadapkan pada situasi kerja yang penuh tuntutan dan tekanan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi akan menimbulkan banyak permasalahan bagi individu dan dapat berdampak negatif terhadap performa kerja seseorang. Pada situasi yang demikian, kehadiran orang lain yang memberikan dukungan akan sangat membantu bagi individu untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

Toko Golden Star adalah sebuah toko ritel yang menyediakan berbagai macam produk, mulai dari kebutuhan sehari-hari hingga barang-barang khusus. Toko ini dikenal dengan produk-produknya yang lengkap dan harga yang kompetitif. Toko Golden Star memiliki beberapa cabang dan juga hadir secara online di platform e-commerce seperti Tokopedia dan Shopee, sehingga memudahkan pelanggan untuk berbelanja secara online dengan aman dan nyaman. Saat ini persaingan di toko offline maupun online semakin ketat, dalam situasi ini perusahaan ritel harus berubah jika ingin tetap eksis. Perubahan terutama yaitu meningkatkan kinerja staf dan dengan demikian meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Departemen pengelola sumber daya

manusia mendukung perusahaan ritel agar memantau terus peningkatan efektivitas kegiatan sumber daya manusia. Pengamatan saat ini, komunikasi dan lingkungan kerja masih belum mampu meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan ritel. Karena masih banyak karyawan yang mengeluhkan instruksi dari atasan dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Minimnya hubungan interpersonal diantara rekan kerja serta antara karyawan dan manajer dapat mengurangi kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa dinamika hubungan antar karyawan memainkan peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif di Toko Golden Star. Komunikasi yang efektif, kerjasama yang baik, dukungan sosial, partisipasi dalam pengambilan keputusan, kepercayaan, dan manajemen konflik yang efektif merupakan faktor-faktor kunci yang berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan memperkuat faktor-faktor ini, manajemen Toko Golden Star dapat meningkatkan kepuasan kerja, kinerja, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa dinamika hubungan antar karyawan memainkan peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif di Toko Golden Star. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa komunikasi yang efektif, kerjasama yang baik, dan dukungan sosial antar karyawan berkontribusi signifikan terhadap terciptanya budaya kerja yang kondusif. Komunikasi yang terbuka dan transparan membantu mengurangi kesalahpahaman dan konflik, serta meningkatkan rasa saling percaya antar karyawan. Kerjasama yang baik, seperti saling membantu dan berbagi informasi, meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, sementara dukungan sosial dari rekan kerja, seperti bantuan dan dukungan emosional, meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

Hubungan yang harmonis dan kolaboratif antar karyawan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berdampak positif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan toko. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Toko Golden Star untuk terus memperkuat hubungan

interpersonal antar karyawan melalui program pelatihan, kegiatan team-building, dan penghargaan atas kontribusi individu. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen dalam merancang strategi untuk memperkuat hubungan antar karyawan dan menciptakan budaya kerja yang positif di Toko Golden Star.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, B. (2006). Determining the significance of the citizens' advice bureau as an industrial relations actor. *Employee Relations*, 28(5), 435–448.
- Arikunto, S. (2015). Metode peneltian. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Brhane, H., & Zewdie, S. (2018a). A literature review on the effects of employee relation on improving employee performance.
- Brhane, H., & Zewdie, S. (2018b). A Literature Review on the Effects of Employee Relation on Improving Employee Performance. *Journal International Journal in Management and Social Science*, 6(04), 2321–1784.
- Caltabiano, M. L., & Sarafino, E. P.

- (2002). *Health psychology: biopsychosocial interactions. An Australian perspective*. John Wiley & Sons.
- Creswell, J. W. (2015). *Research Design : Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (4th ed.). London: SAGE Publications Ltd.
- Efendy, S., & Kusuma, K. A. (2024). Dinamika Tempat Kerja: Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Komunikasi dan Hubungan. *Journal of Micro, Small and Medium Enterprises*, 1(1), 16.
- Estiane, U. (2015). Pengaruh dukungan sosial sahabat terhadap penyesuaian sosial mahasiswa baru di lingkungan perguruan tinggi. *Jurnal Psikologi Klinis Dan Kesehatan Mental*, 4(1), 29–40.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316–325.
- Nurhayati, Lias Hasibuan, K. I. R. (2021). Determinas Minat Belajar Dan Sikap Terhadap Prestasi Belajar Melalui Kreativitas Mahasiswa. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(10), 2013–2015.
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 29–37.
- Prasetya, H. (2023). **PENGARUH KONFLIK, KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERISAI BINTANG SAKTI**. 021008 Universitas Tridianti Palembang.
- Purba, J., Yulianto, A., Widyanti, E., Esa, D., & Esa, M. (2007). Pengaruh dukungan sosial terhadap burnout pada guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 77–87.
- Rif'ati, M. I., Arumsari, A., Fajriani, N., Maghfiroh, V. S., Abidi, A. F., Chusairi, A., & Hadi, C. (2018). Konsep dukungan sosial. *Jurnal Psikologi Universitas Airlangga*.
- Saffanah, A. H., Azza, Y., & Saffanah, Z. (n.d.). **PENTINGNYA KERJA SAMA ANTAR PEMIMPIN DEMI MENUNJANG KINERJA TIM**.
- Setiyanti, S. W. (2012). Membangun kerja sama tim (kelompok). *Jurnal STIE Semarang*, 4, 132297.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syam, H. M., Anisah, N., Saleh, R., Usman, A. R., & Khairani, D. (2011). Komunikasi. *Bandung: Simbiosis Rektama Media*.