



INTERAKSI SOSIAL DALAM ORGANISASI PMR (PALANG MERAH REMAJA): DAMPAK PADA KINERJA DAN MOTIVASI ANGGOTA

Social Interaction in The PMR (Youth Red Cross) Organization: Impact on Member Performance and Motivation

Ghazy Al Ghifari

Institut Agama Islam Negeri Parepare
ghazyalghifari594@gmail.com

Abdullah Thahir

Institut Agama Islam Negeri Parepare
abdullahthahir@iainpare.ac.id

Firda Fausia

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
firdaufusia@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of social interaction within organizations on the performance and motivation of members. The research subjects consisted of 20 active members of the PMR organization at SMK Negeri 1 Tinambung, selected based on their active participation in organizational activities for at least one year. The study was conducted within the organizational environment using a qualitative approach through in-depth interviews, participatory observation, and document analysis. A thematic analysis technique was employed to identify key patterns in the data. The findings indicate that healthy and supportive social interactions have a significant influence on both performance and motivation. Open communication and effective coordination enhance team efficiency, while social support from fellow members and supervisors strengthens intrinsic motivation and emotional engagement within the organization. For instance, members who received positive feedback and support from their peers demonstrated increased participation in activities and a higher level of initiative in carrying out their responsibilities. Conversely, a lack of interaction or disharmonious relationships led to communication barriers, decreased motivation, and hindered the achievement of organizational goals. Based on these findings, the study recommends that the PMR organization implement interpersonal communication training sessions, strengthen mentoring programs between senior and junior members, and enhance the involvement of supervisors in fostering a positive social environment. These efforts are expected to improve the quality of social interactions, directly contributing to increased performance and motivation among members.

Keywords: Motivation, Organization, Performance, Social Support, Social Interaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak interaksi sosial dalam organisasi terhadap kinerja dan motivasi anggota. Subjek penelitian adalah 20 anggota aktif organisasi PMR di SMK Negeri 1 Tinambung, yang dipilih berdasarkan kriteria keaktifan dalam kegiatan organisasi selama minimal satu tahun. Penelitian ini dilakukan di lingkungan organisasi dengan



pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Teknik analisis tematik digunakan untuk mengidentifikasi pola utama dalam data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi sosial yang sehat dan mendukung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi anggota. Komunikasi yang terbuka dan koordinasi yang efektif meningkatkan efisiensi kerja tim, sementara dukungan sosial dari sesama anggota dan pembina memperkuat motivasi intrinsik serta keterlibatan emosional anggota dalam organisasi. Sebagai contoh, anggota yang mendapatkan umpan balik positif dan dukungan dari rekan setim menunjukkan peningkatan partisipasi dalam kegiatan serta inisiatif yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, kurangnya interaksi atau hubungan yang kurang harmonis menyebabkan hambatan komunikasi, menurunkan motivasi, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan temuan ini, penelitian merekomendasikan agar organisasi PMR mengadakan sesi pelatihan komunikasi interpersonal, memperkuat program mentoring antara anggota senior dan junior, serta meningkatkan keterlibatan pembina dalam membangun lingkungan sosial yang positif. Upaya ini diharapkan dapat menciptakan interaksi sosial yang lebih berkualitas, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan motivasi anggota.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Interaksi Sosial, Kinerja, Motivasi, Organisasi

A. PENDAHULUAN

Interaksi sosial merupakan elemen kunci dalam organisasi yang memengaruhi komunikasi, kerja sama, dan keterikatan anggota. Dalam konteks organisasi ekstrakurikuler seperti Palang Merah Remaja (PMR), interaksi sosial memainkan peran penting dalam membangun solidaritas, meningkatkan motivasi, serta mendorong kinerja anggota dalam menjalankan tugas kepalangmerahan. Namun, belum banyak penelitian yang secara khusus menelaah bagaimana interaksi sosial berdampak pada kinerja dan motivasi anggota PMR, terutama di tingkat sekolah menengah kejuruan.

Interaksi sosial di dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Dengan menjalin interaksi sosial yang sehat, karyawan dapat membangun hubungan yang harmonis

dengan rekan-rekan dan atasan mereka. Hubungan ini, pada gilirannya, dapat memperkuat komunikasi, kolaborasi, dan rasa saling percaya di antara anggota tim. Proses ini sangat krusial untuk mendukung kerja sama tim yang efektif dan menumbuhkan iklim organisasi yang mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut (Susanto, 2022), interaksi sosial merupakan fondasi dari semua hubungan sosial, di mana tanpa adanya interaksi, tidak mungkin terbentuk masyarakat yang terorganisir. Interaksi sosial mencakup berbagai aspek penting, seperti kerja sama, persaingan, dan konflik, yang semuanya berperan dalam memengaruhi dinamika kelompok. Di dalam konteks organisasi, interaksi sosial menjadi elemen kunci yang berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja.



Sebagai sistem sosial, sebuah organisasi membutuhkan hubungan yang harmonis antara individu dan kelompok untuk mendukung pencapaian tujuan bersama. Selain hubungan profesional, interaksi sosial dalam organisasi juga melibatkan hubungan personal, yang dapat berkontribusi pada terciptanya iklim kerja yang positif.

Kualitas interaksi sosial dalam organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dan motivasi anggota. Sebuah studi oleh (Rachmadhani & Manafe, 2023) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa didukung secara sosial, mereka lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal karena merasa dihargai dan didengarkan. Sebaliknya, buruknya interaksi sosial dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja, yang berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, interaksi sosial yang positif juga dapat memperkuat hubungan antaranggota tim, meningkatkan kolaborasi, dan mendorong inovasi. Dalam organisasi modern, kolaborasi lintas fungsi sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan dinamis, dan hal ini hanya dapat tercapai melalui interaksi sosial yang efektif. Dukungan sosial di tempat kerja juga terbukti mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis anggota organisasi.

Studi (Adha et al., 2019) menunjukkan bahwa kualitas interaksi sosial di lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa didukung secara sosial, mereka cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi serta kinerja yang optimal, karena merasa lebih dihargai dan terlibat dalam proses organisasi. Studi lain oleh (Maharani et al., 2023) menunjukkan bahwa interaksi sosial yang positif juga dapat mengurangi stress dan kelelahan kerja, yang sering kali menjadi hambatan bagi kinerja yang produktif. Dukungan sosial organisasi telah diidentifikasi sebagai faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dan mendorong keterikatan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka secara signifikan.

Sebaliknya, dalam penelitian sebelumnya oleh (Utami, 2023) menunjukkan bahwa kurangnya interaksi sosial atau kualitas hubungan yang buruk dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja karyawan. Ketika hubungan antar kinerja karyawan kurang baik, komunikasi pun menjadi terhambat, sehingga menyulitkan penyelesaian tugas dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk



menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung interaksi sosial positif demi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Di SMK Negeri 1 Tinambung, PMR menjadi salah satu organisasi yang aktif dalam kegiatan sosial dan kemanusiaan. Namun, observasi awal menunjukkan bahwa tidak semua anggota memiliki tingkat keterlibatan dan motivasi yang sama. Beberapa anggota menunjukkan partisipasi aktif dan komitmen tinggi, sementara yang lain kurang terlibat dalam kegiatan organisasi. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh adalah kualitas interaksi sosial dalam organisasi. Kurangnya komunikasi yang efektif, minimnya koordinasi antaranggota, serta terbatasnya dukungan dari pembina dan rekan sebaya dapat menjadi kendala dalam membangun semangat kebersamaan dan meningkatkan kinerja anggota PMR.

Beberapa penelitian mendukung bahwa adanya dukungan sosial dan interaksi yang positif di tempat kerja dapat memperkuat keterlibatan karyawan, mempengaruhi kepuasan kerja, serta meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Selain itu, interaksi sosial yang sehat juga membantu menumbuhkan rasa identitas dan kohesi di antara anggota tim yang esensial dalam menghadapi tantangan organisasi di era

modern yang serba dinamis dan kompetitif. Dengan demikian, interaksi sosial dalam organisasi bukan hanya menjadi elemen penunjang, tetapi juga salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan bersama dan mendorong kinerja karyawan yang lebih baik secara berkelanjutan.

Dalam penelitian ini, interaksi sosial dalam organisasi akan ditelaah lebih lanjut untuk memahami bagaimana proses ini berdampak pada motivasi dan kinerja anggota organisasi. Pemilihan judul ini didasarkan pada pentingnya interaksi sosial sebagai salah satu elemen penentu keberhasilan organisasi. Banyak penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil menciptakan lingkungan interaksi sosial yang sehat cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan loyal.

Judul penelitian ini diajukan untuk memberikan wawasan baru mengenai peran interaksi sosial dalam organisasi, terutama dalam era digital yang semakin mengandalkan teknologi komunikasi. Tantangan yang dihadapi organisasi modern, seperti jarak fisik dalam kerja jarak jauh (remote work), semakin menekankan pentingnya memahami interaksi sosial untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan anggota.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan pendekatan-pendekatan



strategis yang dapat diadopsi oleh organisasi dalam menciptakan dan memelihara interaksi sosial yang positif. Penelitian ini juga memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendalami fenomena interaksi sosial dalam organisasi dan dampaknya terhadap kinerja serta motivasi anggota. Subjek penelitian ini dipilih dengan metode purposive yang terdiri dari 20 anggota organisasi PMR (Palang Merah Remaja) di SMK Negeri 1 Tinambung yang dipilih berdasarkan relevansi mereka terhadap topik studi. Instrumen pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen, yang bertujuan menggali pengalaman dan pandangan subjek secara rinci.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, yang melibatkan identifikasi pola atau tema utama yang muncul dari data untuk memahami hubungan antara interaksi sosial, kinerja, dan motivasi. Pendekatan ini dirancang untuk menghasilkan wawasan yang mendalam, kontekstual, dan relevan terhadap isu yang sedang diteliti.

C. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil wawancara interaksi sosial yang baik dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh hubungan emosional yang positif, keterbukaan terhadap saran, dan dukungan sosial dari lingkungan. Nabilah, (2024), ia menyatakan bahwa interaksi yang baik dimulai dari hubungan emosional yang positif serta keterbukaan terhadap saran dari rekan kerja. Ia menyarankan organisasi untuk mewadahi kebutuhan anggota melalui upaya membangun relasi dan menciptakan ruang untuk saling mengenal. Selain itu, ia juga menjelaskan bahwa dukungan sosial dari atasan atau rekan menciptakan rasa percaya diri dan semangat untuk menjalankan tugas dengan baik.

Sementara itu Yusuf (2024) menyatakan bahwa komunikasi interaktif dan koordinasi melalui rapat atau perkumpulan sangat diperlukan untuk mendukung efektivitas kerja tim. Hasil penelitian ini memperkuat studi Rachmadhani & Manafe (2023) yang menunjukkan bahwa interaksi sosial yang positif meningkatkan keterlibatan anggota dalam organisasi.

Namun, wawancara dengan beberapa anggota lain menunjukkan bahwa tidak semua individu mengalami manfaat yang sama dari interaksi sosial. Anggota



yang kurang aktif atau memiliki pengalaman yang minim dalam organisasi merasa kesulitan menjalin komunikasi yang efektif, yang berdampak pada keterlibatan mereka dalam kegiatan. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas interaksi sosial tidak hanya bergantung pada lingkungan, tetapi juga pada kesiapan individu dalam membangun hubungan.

Dengan demikian, penelitian ini menyoroti pentingnya strategi yang lebih inklusif, seperti program mentoring bagi anggota baru atau sesi penguatan keterampilan komunikasi, untuk memastikan bahwa semua anggota dapat merasakan manfaat dari interaksi sosial dalam organisasi.

D. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Interaksi Sosial terhadap Kinerja Anggota Organisasi

Interaksi sosial dalam organisasi memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja anggota. Menurut (Soekanto, 2010), interaksi sosial adalah fondasi utama dalam dinamika kelompok, yang mencakup kerja sama, kompetisi, dan konflik. Ia menyatakan bahwa hubungan yang terorganisasi dengan baik antara individu atau kelompok dapat meningkatkan efisiensi kerja melalui peningkatan koordinasi dan komunikasi antaranggota organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan (Nabilah, 2024), ia menyatakan bahwa interaksi yang baik dimulai dari hubungan emosional yang positif serta keterbukaan terhadap saran dari rekan organi. Pendapat ini juga sejalan dengan (Robbins & Timothy A., 2018) yang menyebutkan bahwa hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan kepercayaan dan rasa saling mendukung, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi.

(Yusuf, 2024), menambahkan bahwa komunikasi interaktif dan koordinasi melalui rapat atau perkumpulan sangat diperlukan untuk mendukung efektivitas kerja tim. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terbaru dari (Sutrisno et al., 2022), yang menemukan bahwa komunikasi yang intensif dalam kelompok kerja meningkatkan produktivitas individu dan kolaborasi tim. Selain itu, keterlibatan sosial yang sehat terbukti meminimalkan konflik kerja yang dapat menghambat kinerja.

Hasil wawancara memberikan wawasan mengenai langkah-langkah praktis yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan interaksi sosial dan motivasi kerja. (Nabilah, 2024) menyarankan organisasi untuk mewadahi kebutuhan anggota melalui upaya membangun relasi dan menciptakan ruang untuk saling mengenal, sedangkan (Yusuf, 2024) mengusulkan diadakannya rapat dan

perkumpulan untuk membahas kebutuhan organisasi maupun individu. Pendekatan ini juga sesuai dengan pandangan (Bakker & Demerouti, 2017) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja (*job engagement*) dapat ditingkatkan melalui interaksi sosial yang intensif, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas organisasi.

Interaksi sosial dalam organisasi tidak hanya berdampak pada komunikasi tetapi juga pada keseimbangan antara hubungan profesional dan personal. Penelitian terbaru oleh (Kuntz et al., 2022) menunjukkan bahwa interaksi sosial yang efektif dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan persepsi dukungan psikologis karyawan. Dukungan ini berkorelasi positif dengan kinerja kerja dan keterlibatan dalam tugas organisasi (Kuntz et al., 2022).

Studi oleh (Hu et al., 2021) menemukan bahwa kolaborasi lintas fungsi yang terbangun melalui interaksi sosial meningkatkan kemampuan adaptasi tim dalam menghadapi perubahan dinamis di tempat kerja (Hu et al., 2021). Hal ini menegaskan bahwa interaksi sosial yang berkualitas memfasilitasi koordinasi dan inovasi, yang menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Studi lain oleh (Maulida & Hasan, 2023) juga menunjukkan bahwa organisasi dengan hubungan sosial yang harmonis memiliki tingkat efisiensi yang lebih tinggi

dalam mencapai target kerja. Penelitian oleh (Laia et al., 2024) juga menekankan pentingnya membangun pola interaksi yang terbuka, suportif, dan berdasarkan rasa saling percaya untuk meningkatkan hasil kerja anggota organisasi.

2. Pengaruh Interaksi Sosial terhadap Motivasi Anggota

Motivasi anggota organisasi tidak hanya bergantung pada imbalan material, tetapi juga pada kepuasan psikologis yang diperoleh melalui interaksi sosial yang positif. Menurut penelitian terbaru oleh (Newman et al., 2023), lingkungan kerja yang mendukung melalui komunikasi interpersonal yang baik dapat memperkuat motivasi intrinsik karyawan, terutama ketika mereka merasa diterima dan dihargai dalam tim (Newman et al., 2023). Temuan ini menyoroti pentingnya rasa keterhubungan dalam menciptakan anggota tim yang termotivasi.

Motivasi kerja yang tinggi tidak hanya berasal dari imbalan material, tetapi juga dari lingkungan sosial yang mendukung. (Nabilah, 2024) menjelaskan bahwa dukungan sosial dari atasan atau rekan menciptakan rasa percaya diri dan semangat untuk menjalankan tugas dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Purwanto et al., 2021), yang menyebutkan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor intrinsik yang dapat



meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebuah studi oleh (Fitri et al., 2020) menunjukkan bahwa organisasi yang menekankan nilai dukungan emosional meningkatkan motivasi dan kesejahteraan anggota. Ketika individu merasa dihargai dan diterima dalam tim, mereka lebih cenderung memberikan kontribusi terbaik mereka.

Selain itu, (Yusuf, 2024) menyoroti perlunya organisasi untuk menyediakan ruang untuk diskusi dan koordinasi sebagai upaya meningkatkan motivasi anggota. Pendekatan ini sesuai dengan temuan (Wahyuni, 2023), yang menemukan bahwa program pelatihan bersama atau forum diskusi rutin dapat meningkatkan keterlibatan emosional dan komitmen anggota terhadap organisasi.

Selain itu, studi dari (Liu et al., 2020) menekankan bahwa komunikasi yang terbuka antara anggota tim dapat mengurangi ketidakpastian kerja, yang menjadi salah satu sumber utama stres dan demotivasi. Dengan demikian, interaksi sosial yang inklusif dapat berfungsi sebagai mekanisme penguatan semangat kerja dan komitmen terhadap tugas (Liu et al., 2020).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa interaksi sosial dalam organisasi sekolah memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan motivasi

anggota PMR di SMK 1 Tinambung. Dampak positif dari interaksi sosial yang baik meliputi peningkatan kualitas hubungan interpersonal, penguatan rasa saling percaya, serta peningkatan koordinasi antar anggota tim. Hal ini pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, interaksi sosial yang berkualitas juga berperan dalam memperkuat motivasi intrinsik anggota, terutama ketika mereka merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan organisasi. Dukungan sosial terbukti menjadi faktor utama dalam menciptakan keterlibatan emosional dan komitmen terhadap tujuan organisasi.

Sebaliknya, dampak negatif dari kurangnya interaksi sosial atau hubungan yang tidak harmonis meliputi penurunan motivasi kerja, rendahnya efisiensi dalam menjalankan tugas, serta hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Ketidakharmonisan dalam komunikasi dapat menyebabkan konflik internal yang berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi.

Untuk mencapai keseimbangan dalam interaksi sosial, organisasi PMR disarankan untuk menerapkan langkah-langkah strategis, seperti mengadakan kegiatan peningkatan kebersamaan (team-building), membangun sistem komunikasi yang terbuka dan efektif, serta menciptakan



budaya organisasi yang inklusif dan suportif. Sekolah juga dapat berperan aktif dalam mendukung interaksi sosial yang sehat dengan menyediakan ruang diskusi dan mentoring bagi anggota PMR.

Sebagai rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan metode kuantitatif guna mengukur dampak interaksi sosial secara lebih luas dan objektif, serta mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja anggota organisasi di lingkungan sekolah.

F. DARTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Fitri, R., Wahyuni, D., & Pratama, A. (2020). Dukungan Sosial dan Dampaknya terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Dan Manajemen*, 18(2), 145–152.
- Hu, Q., Zhang, X., & Wang, J. (2021). Cross-functional Collaboration and Twam Performance. *Organizational Studies*, 38(2), 120–136.
- Kuntz, J. R. C., Malinen, S., & Naswall, K. (2022). Psychological Support and Employee Engagement. *Wokplace Research Quarterly*, 25(1), 30–42.
- Laia, a., sitorus, h., & ginting, e. (2024). Peran komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan dalam meningkatkan kinerja di pt. Mandiri abadi permai. *Jurnal social opinion: jurnal ilmiah ilmu komunikasi*, 8(2), 71–82.
- Liu, S., Tang, C., & Cheng, Y. (2020). Open Communication and Workplace Stress Reduction. *Journal Of Occupational Behavior*, 33(5), 85–93.
- Maharani, A., Zeifuddin, A., Safitri, D. A., Rosada, H. S., & Anshori, M. I. (2023). Kesejahteraan Mental Karyawan dalam Era Digital: Dampak Teknologi pada Kesejahteraan Mental Karyawan dan Upaya untuk Mengatasi Stres Digital. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), 113–130.
- Maulida, S., & Hasan, M. N. (2023). Efisiensi Kerja dan Hubungan Sosial dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 25(3), 210–225.
- Nabilah, N. (2024). Wawancara pribadi oleh penulis [3 oktober 2024].
- Newman, A., Schwarz, G., Cooper, B., & Sendjaya, S. (2023). Intrinsic Motivation and Interpersonal Communication. *Motivation Psychology Journal*, 17(4), 70–80.
- Purwanto, A., Pratomo, Y. A., & Wijaya, K. (2021). Faktor Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Pada Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(4), 305–320.
- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development (DEMANd)*, 5(1), 82–98.
- Robbins, S. P., & Timothy A., J. (2018).



- Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Soekanto, S. (2010). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Rajawali Pers.
- Susanto, B. W. (2022). Analisis Sosiologis Interaksi Sosial Siswa di Sekolah. *AL-AZHAR*, 12(1), 47–55.
- Sutrisno, E., Nugraha, F. S., & Ramadhani, K. (2022). Komunikasi Kelompok dan Produktivitas dalam Organisasi Nonprofit. *Jurnal Komunikasi*, 15(1), 45–58.
- Utami, N. W. M. S. (2023). Pengaruh human relation, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lpd desa adat kerobokan badung. *Universitas mahasaraswati denpasar*.
- Wahyuni, R. S. (2023). Peran Diskusi Kelompok dalam Meningkatkan Keterlibatan Emosional Anggota Organisasi. *Jurnal Sosial Dan Budaya*, 19(3), 315–330.
- Yusuf, M. (2024). Wawancara pribadi oleh penulis [3 oktober 2024].