

**ANALISIS PERAN INTERAKSI SOSIAL PEMIMPIN PADA  
KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA CV. PRIMA MAHARDIKA MALANG)**

**SKRIPSI**



Oleh :

**ALDI MIRANGGA**

**NIM : 12510014**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**2017**

**ANALISIS PERAN INTERAKSI SOSIAL PEMIMPIN  
PADA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada CV. Prima Mahardika Malang)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



**Oleh:**

**ALDI MIRANGGA**  
NIM: 12510151

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2017**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**ANALISIS PERAN INTERAKSI SOSIAL PEMIMPIN PADA  
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV. PRIMA MAHARDIKA  
MALANG)**

**SKRIPSI**

Oleh:

**ALDI MIRANGGA**  
NIM: 12510014

Telah Disetujui, 03 Agustus 2017  
Dosen Pembimbing,

  
**Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag**  
NIP. 19490929 198103 1 004

Mengetahui:  
Ketua Jurusan,



  
**Drs. Agus Sucipto, MM**  
NIP 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PERAN INTERAKSI SOSIAL PEMIMPIN PADA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada CV. Prima Mahardika Malang)

SKRIPSI

Oleh:

**ALDI MIRANGGA**  
NIM: 12510014

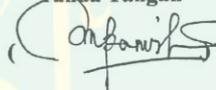
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Tanggal 31 Agustus 2017

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji

**Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos, M.Si** :  
NIDT 19750426201608012042

Tanda Tangan

(  )

2. Sekretaris/Pembimbing

**Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag** :  
NIP. 19490929 198103 1 004

(  )

3. Penguji Utama

**Dr. Siswanto, M.Si** :  
NIP. 197509062006041001

(  )

Disahkan Oleh :  
Ketua Jurusan,



**Drs. Agus Sucipto, MM** :  
NIP. 196708162003121001

## SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan di bawah ini saya:

Nama : Aldi Mirangga  
NIM : 12510014  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen  
Alamat : Ds. Gebangkerep, Kec. Baron, Kab. Nganjuk

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**ANALISIS PERAN INTERAKSI SOSIAL PEMIMPIN PADA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV. PRIMA MAHARDIKA MALANG)**

Adalah hasil karya sendiri, bukan "**Duplikat**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**Klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 03 Agustus 2017

Hormat Saya,



Aldi Mirangga

NIM : 12510014

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ilmiah skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya; ayah tercinta Mulyadi, ibunda tercinta Sumarmi dan adik tercinta Diajeng Dwi Fitria Putri yang selama ini telah membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan kepada saya dengan penuh kesabaran dan keikhlasan. Semoga Allah membalas atas kebaikan mereka, Amin....



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Analisis Peran Interaksi Sosial Pemimpin Pada Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Prima Mahardika Malang)”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din-al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Proposal skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag selaku dosen pembimbing skripsi, atas segala koreksi, evaluasi, bimbingan serta pengarahannya.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Seluruh pegawai dan staff TU Jurusan dan Fakultas Ekonomi.
7. Ibu, ayah, adik, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.
8. Teman-teman ekonomi 2012 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir seperti ini.
9. Sosok-sosok yang selalu dan terus akan memberikan motivasi dan inspirasi, serta semangat untuk terus menikmati perjalanan hidup ini. Terima kasih sahabat-sahabatku, Gunawan Kusumo, Wahyu Eko Trisnandi, Rizka Sofyan,

Kartika Candra Rini, Eka Nurul Bija R, Syaif Hibban, Shofi Harta, Ah. Sholihuddin, Moh. Fadlan dan Alan. Doa dan spirit dari kalian mampu mendukungku untuk terus berusaha menyelesaikan tugas-tugasku.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 22 Maret 2018

Penulis



## DAFTAR ISI

### HALAMAN SAMPUL DEPAN

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab) .....</b>	<b>xiv</b>

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Batasan Penelitian .....	8

### BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Kajian Teoritis .....	15
2.2.1 Interaksi Sosial .....	15
2.2.1.1 Ciri-ciri Interaksi Sosial .....	16

2.2.1.2 Syarat-syarat Interaksi Sosial.....	17
2.2.1.3 Faktor-Faktor Interaksi Sosial.....	19
2.2.1.4 Bentuk-bentuk Interaksi Sosial.....	20
2.2.2 Interaksi Sosial Masyarakat Islam.....	23
2.2.2.1 Pandangan Islam Tentang Interaksi Sosial.....	23
2.2.2.2 Etika Interaksi Sosial Dalam Islam.....	26
2.2.2.3 Adab Interaksi Sosial Dalam Kehidupan Muslim.....	28
2.2.3 Kepemimpinan.....	32
2.2.3.1 Definisi Kepemimpinan.....	32
2.2.3.2 Teori Evolusi Kepemimpinan.....	33
2.2.3.3 Kepemimpinan Dalam Islam.....	36
2.2.3.4 Indikator Pemimin Islam.....	43
2.2.3.5 Kepemimpinan Yang Ideal dan Efektif Dalam Islam.....	43
2.2.3.6 Dampak dari Kepemimpinan.....	45
2.3 Kerangka Berfikir.....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	49
3.2 Lokasi Penelitian.....	51
3.3 Subjek Penelitian.....	51
3.4 Data dan Sumber Data.....	52
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.6 Analisis Data.....	55
<b>BAB IV PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Lingkungan kerja pada CV. Prima Mahardika Malang.....	57
4.1.1 Profil Perusahaan dan Sejarah Berdirinya.....	57
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	59
4.1.2.1 Visi.....	59
4.1.2.2 Misi.....	59
4.1.3 Struktur Organisasi.....	60

4.2 Pembahasan Hasil Data Penelitian .....	62
4.2.1 Hubungan antar personal di CV. Prima Mahardika Malang Yang Meliputi : Kontak Sosial dan Komunikasi .....	62
4.2.2 Peran Pemimpin dalam Melakukan Interaksi Sosial Dengan Karyawan di CV. Prima Mahardika Malang .....	68
4.2.3 Peran Interaksi Sosial di CV. Prima Mahardika Malang .....	74
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Saran.....	83

#### **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu ..... 12



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....	47
Gambar 3.1 Siklus Analisis Data .....	56
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	60



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Dokumentasi
- Lampiran 3 Bukti Konsultasi
- Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 5 Biodata Peneliti



## ABSTRAK

Aldi Mirangga. 2017, SKRIPSI. Judul: “Analisis Peran Interaksi Sosial Pemimpin Pada Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Prima Mahardika Malang)”

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Kata Kunci : Interaksi Sosial, Pemimpin

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset yang sangat berharga atau sebuah investasi besar yang akan menjadi factor utama yang menentukan suatu keberhasilan sebuah Negara ataupun sebuah organisasi. Maka peningkatan kualitas kinerja karyawan sangat di perlukan, salah satunya dengan membangun hubungan baik di dalam organisasi hal ini di harapkan mampu meningkatkan Loyalitas Kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antar personal, bagaimana pimpinan perusahaan dalam melakukan interaksi sosial, dan bagaimana peran interaksi sosial di CV. Prima Mahardika Malang. Dari latar belakang itulah sehingga penelitian ini dilakukan dengan judul “Analisis Peran Interaksi Sosial Pemimpin Pada Karyawan CV. Prima Mahardika Malang”.

Penelitian ini dilakukan di CV. Prima Mahardika Malang dengan menggunakan pendekatan secara kualitatif. Jenis penelitian adalah studi kasus deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka.

Hasil penelitiannya adalah dengan adanya hubungan yang baik anatar setiap anggota perusahaan membuat para karyawan nyaman. Bahkan mereka mengesampingkan pendapatan. Hal tersebut tidak lepas dari pemimpin yang mampu melakukan komunikasi yang baik dengan karyawannya. Ketika pemimpin mampu berinteraksi dengan baik kepada karyawan maka karyawan itu akan merasa nyaman dan membuat karyawan betah bekerja di perusahaa tersebut. Bahkan dengan semua fasilitas yang ada para karyawan belum tentu betah dan nyaman jika pemimpinnya kurang bisa berhubungan baik engan karyawannya dan kurang baik dalam komunikasi bisa saja memmbuat pekerjaan karyawan malas bahkan mengundurkan diri. Hal ini menunjukkan bahwa peran interaksi sosial yang baik dari pemimmpin sanggup mempengaruhi rasa nyaman karyawan yang seara tidak langsung akan berdampak pada loyaitas para karyawan.

## ABSTRACT

Aldi Mirangga. 2017, THRIPSI. Title: " Role Analysis of Social Interaction Leader On Employee (Case Study At CV Prima Mahardika Malang)"

Counselor : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Keywords : Social Interaction, Leader

---

Human Resources (HR) is a valuable asset or a large investment that will be the main factor that determines the success of a country or an organization. So the improvement of the quality of employee performance is needed, one of them by building good relationships within the organization it is expected to increase employee loyalty. The purpose of this study is to find out how the relationship between personal, how the company leadership in social interaction, and how the role of social interaction in CV. Prima Mahardika Malang. From that background so that this research is done with the title "Analysis of Role of Social Interaction Leader On Employee CV. Prima Mahardika Malang ".

This research was conducted at CV. Prima Mahardika Malang by using approach qualitatively. The type of research is descriptive case study. Technique of collecting data through observation, interview, documentation and literature study.

The results of his research is with a good relationship between every member of the company makes the employees comfortable. Even they rule out income. It can not be separated from leaders who are able to make good communication with their employees. When a leader is able to interact well with employees then the employee will feel comfortable and make employees feel at home working in the company. Even with all the existing facilities the employees are not necessarily comfortable and comfortable if the leader is less able to relate well to his employees and less good in communication could have memmbuat employee jobs lazy and even resigned. This suggests that the role of a good social interaction of the leader is able to affect employees' sense of well-being which will indirectly affect the employee's loyability.

## المخلص

أدي ميرانجا. 2016، ثريبيسي. العنوان: " تحليل دور زعيم التفاعل الاجتماعي على  
الموظف (دراسة حالة في السيرة الذاتية بريما ماهارديكا مالانج)"  
المشرف : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag  
كلمات البحث : التفاعل الاجتماعي، زعيم

الموارد البشرية (هر) هو قيمة الأصول أو استثمار كبير الذي سيكون العامل الرئيسي الذي يحدد نجاح بلد أو منظمة. لذا فإن تحسين نوعية أداء الموظفين أمر ضروري، أحدهم من خلال بناء علاقات جيدة داخل المنظمة ومن المتوقع أن تزيد من ولاء الموظفين. والغرض من هذه الدراسة هو معرفة كيفية العلاقة بين الشخصية، وكيفية قيادة الشركة في التفاعل الاجتماعي، وكيفية دور التفاعل الاجتماعي في السيرة الذاتية. بريما ماهارديكا مالانج. من تلك الخلفية بحيث يتم هذا البحث مع عنوان "تحليل دور زعيم التفاعل الاجتماعي على السيرة الذاتية الموظف. بريما ماهارديكا مالانج".

وقد أجري هذا البحث في السيرة الذاتية. بريما ماهارديكا مالانج باستخدام نهج نوعيا. نوع البحث هو دراسة حالة وصفية. تقنية جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلة والتوثيق والدراسات الأدبية.

نتائج بحثه هي مع وجود علاقة جيدة بين كل عضو في الشركة يجعل الموظفين مريحة. حتى أنهم يستبعدون الدخول. لا يمكن فصلها عن القادة القادرين على التواصل الجيد مع موظفيهم. عندما يكون القائد قادرا على التفاعل بشكل جيد مع الموظفين ثم الموظف سوف تشعر بالراحة وجعل الموظفين يشعرون في المنزل العمل في الشركة. حتى مع جميع المرافق القائمة الموظفين ليست بالضرورة مريحة ومريحة إذا كان القائد هو أقل قدرة على ربط جيدا لموظفيه وأقل جيدة في التواصل يمكن أن يكون موظف ممبوات وظائف كسول وحتى استقال. وهذا يشير إلى أن دور التفاعل الاجتماعي الجيد للزعيم قادر على التأثير على شعور الموظف بالراحة مما يؤثر بشكل غير مباشر على قابلية الموظف

## **BAB I**

### **PPENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset yang sangat berharga atau sebuah investasi besar yang akan menjadi factor utama yang menentukan suatu keberhasilan sebuah Negara ataupun sebuah organisasi. Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang tepat bagi sebuah negara dan sebuah organisasi akan menjadi factor utama dan membawa kesuksesan yang maksimal. Suatu bangsa yang unggul memiliki sumber daya manusia tangguh yang akan mampu membawa bangsa tersebut menuju kesuksesan dan mendapat nilai lebih di mata bangsa lain. Misalnya saja Negara Jepang dan Singapore, mereka cukup disegani di antara bangsa-bangsa Asia umumnya dikarenakan keunggulan sumber daya manusia mereka. Walaupun dari segi sumber daya alam mereka tidak sekaya sumber daya alam yang dimiliki bangsa kita, namun kemajuan ke-dua Negara tersebut begitu pesat dan diperhitungkan oleh Negara-negara di dunia ini.

Dengan orientasi yang difokuskan untuk membangun manusia Indonesia, nantinya kita tidak hanya menjadi penonton orang-orang luar yang mengolah kekayaan alam negeri ini, tetapi justru sumber daya manusia Indonesia yang akan mengolahnya demi kepentingan bangsa sendiri. Indonesia sebagai bangsa yang kaya akan berbagai sumber daya alam, pada prakteknya belum bisa mengoptimalkan kekayaan tersebut secara maksimal, karena Indonesia memiliki keterbatasan kualitas

sumber daya manusia. Banyak sumber daya alam bangsa ini tereksplorasi tanpa timbal balik kesejahteraan masyarakat yang setara. Disisi lain banyak juga sumber daya manusia Indonesia yang akhirnya harus bekerja di negeri tetangga dengan konsekwensi banyaknya kasus-kasus pelecehan sumber daya manusia yang bermunculan. Kecenderungan seperti itulah yang harus menjadi isyarat bagi bangsa kita untuk terus menerus belajar dan siap untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Menurut Laporan UNDP ( United Nations Development Programmed ) di dalam Human Development Report 2014, Indeks pembangunan manusia atau kualitas sumber daya manusia Indonesia masih berada di urutan ke 110. Jika dibandingkan Negara tetangga terdekat kita yaitu Singapore yang sudah berada di urutan ke 11 dan Malaysia berada di urutan 62. Perbedaan yang cukup luar biasa. Pengukuran kualitas manusia ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia secara benar merupakan subjek dari sebuah pembangunan.

Sebuah organisasi atau perusahaan juga akan mampu memenangkan persaingan di dunia global dan mampu menunjukkan eksistensinya jika didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial didalam organisasinya tersebut. Sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi tersebut merupakan keunggulan dari organisasi yang bersangkutan, dan merupakan sebuah asset besar yang tak ternilai harganya. Sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah organisasi ini sangat penting peranannya dalam keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan,

namun keberhasilan suatu organisasi tidak terbatas pada kemampuan yang dikelola, peranan pemimpin sebagai pengarah dan pengendali juga sangat menentukan.

Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting di dalam perusahaan, karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi, baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan tersebut.

Menurut Menurut Riva'i (2014:3), kepemimpinan pada hakikatnya merupakan; Proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi; Seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama; Kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan; Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu; Kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Pada dasarnya pemimpin memiliki kemampuan mempengaruhi seseorang ataupun kelompok dengan tujuan sama guna mencapai tujuan tersebut. Dalam islam

seseorang pemimpin selain harus memiliki kemampuan mempengaruhi juga harus memiliki efektivitas. Menurut Riva'i (2003:25), pentingnya efektivitas kepemimpinan dalam Islam, mengharuskan seorang pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan yang efektif dengan indikator diantaranya; Sikap positif dalam bermasyarakat yang salah satu poinnya yaitu Al-Udhuwiyah (keanggotaan). Al-Udhuwiyah (keanggotaan), yakni tingkatan interaksi dengan anggota kelompok sangatlah kuat dengan berbaur bersama mereka, memberikan pelayanan dan selalu menjaga keakraban secara non formal.

Interaksi ini merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena untuk mencapai keinginan dan tujuan harus diwujudkan dengan tindakan melalui hubungan timbal balik. Hubungan inilah yang disebut dengan interaksi sosial, hal ini selalu terjadi dalam suatu kehidupan sosial. Interaksi sosial adalah hubungan dinamis yang mempertemukan orang dengan orang, kelompok dengan kelompok maupun orang dengan kelompok manusia (Baswori 2005 :138). Johnson (1988) dalam Alfian (2014 :20) mengatakan, di dalam masyarakat, interaksi sosial adalah hubungan timbal balik antara individu dengan individu lainnya, individu dengan kelompok dan sebaliknya.

Dalam suatu organisasi sangat diperlukan interaksi sosial antara satu orang dengan orang lainnya, dengan tujuan untuk saling bekerja sama dalam hal kebaikan dan kemajuan organisasi. Semakin banyak interaksi sosial yang terjadi antara satu orang dengan orang lainnya semakin baik pula komunikasi dan hubungan pola kerja yang dilaksanakan. Begitu pula hubungan antara stakeholder dalam hal ini pimpinan

sebuah perusahaan yang saling berinteraksi dengan karyawan. Bentuk interaksi sosial dalam struktur organisasi merupakan bentuk interaksi-interaksi yang terjadi antara karyawan dengan pimpinannya, baik juga dengan karyawan sesama karyawan pula. Karena pada dasarnya organisasi tidak dapat eksis secara baik tanpa adanya hubungan diantara orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut.

Karyawan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari instansi/organisasi karena karyawan merupakan pelaksana atau yang menjalankan operasional organisasi. Dapat dikatakan jika karyawan menentukan tercapainya tujuan organisasi. Karyawan merupakan salah satu asset bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan roda penggerak dari aktivitas yang ada di perusahaan, hal ini berbeda dengan pimpinan di organisasi yang lebih kepada pengelolaan dan perencanaan. Untuk itu, instansi/organisasi perlu mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki, hal ini dikarenakan untuk mencegah karyawan tersebut pindah ke tempat kerja yang lain.

Perusahaan CV. Prima Mahardika Malang merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang penyelenggara acara (*event organizer*), banyak acara yang telah di selenggarakan. Dalam dalam sebuah *event organizer* untuk mensukseskan acara komunikasi merupakan hal yang sangat penting, hal ini dikarenakan dalam sebuah acara sangat memerlukan komunikasi yang baik antar anggota team dan dengan pimpinannya. Dalam observasi singkat diketahui bahwa pimpinan dan karyawan memiliki komunikasi yang sama-sama baiknya, hal ini di buktikan juga dari banyaknya kesuksesan acara yang diperoleh. Ada beberapa acara yang telah di

suksesan oleh CV. Prima Mahardika ini diantaranya kesuksesan penyelenggaraan acara bursa kerja di Ponorogo, Madiun, Kediri dan Malang.

Seperti halnya yang di ungkapkan oleh Riva'I (2003:25) dimana pemimpin perlu memiliki sikap positif dalam bermasyarakat guna menyapai kepemimpinan yang efektif. Keektivitasan pemimpin ini akan mampu terwujud apabila pemimpin memiliki tingkat interaksi dengan anggota yang baik. Hal ini menimbulkan rasa ingin tahu bagi peneliti yaitu, bagaimanakah interaksi pimpinan terhadap karyawan pada CV. Prima Mahardika.

Perusahan CV. Prima Mahardika Malang merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang penyelenggara acara (*event organizer*), banyak acara yang telah di selenggarakan. Dalam sebuah *event organizer* untuk mensukseskan acara komunikasi merupakan hal yang sangat penting, hal ini dikarenakan dalam sebuah acara sangat memerlukan komunikasi yang baik antar anggota team dan dengan pimpinannya. Dalam observasi singkat diketahui bahwa pimpinan dan karyawan memiliki komunikasi yang sama-sama baiknya, meskipun dengan komunikasi yang santai akan tetapi para karyawan tetap mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik hal ini di buktikan juga dari banyaknya kesuksesan acara yang diperoleh. Ada beberapa acara yang telah di sukseskan oleh CV. Prima Mahardika ini diantaranya kesuksesan pada acara bursa kerja di Ponorogo, Madiun, Kediri dan Malang.

Maka dari rasa penasaran akan interaksi sosial yang santai akan tetapi mampu menjalankan setiap tugas dengan baik, inilah membuat peneliti tertarik untuk menulis sebuah karya ilmiah tentang hal tersebut dengan judul: “ANALISIS PERAN INTERAKSI SOSIAL PEMIMPIN PADA KARYAWAN”.

### **1.1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah hubungan antar personal di CV. Prima Mahardika Malang?
2. Bagaimanakah pemimpin CV. Prima Mahardika dalam melakukan interaksi sosial dengan karyawan?
3. Bagaimana peran interaksi sosial di CV. Prima Mahardika Malang?

### **1.2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimna hubungan antar personal di CV. Prima Mahardika Malang.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimna pemimpin CV. Prima Mahardika melakukan interaksi sosial dengan karyawan.
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan peran interaksi sosial pemimpin di CV. Prima Mahardika Malang.

### **1.3. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini di harapkan memberikan maanfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Sebagai seorang akademisi penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan teori yang telah dipelajari, khususnya dibidang keilmuan manajemen sumberdaya manusia dalam hal meningkatkan loyalitas karyawan melalui interaksi sosial antara kepemimpinan islami dan karyawan pada perusahaan.

## 2. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagaibahan pertimbangan perusahaan dalam hal peningkatan loyalitas karyawan melalui interaksi sosial kepemimpinan islami dengan karyawan.

## 3. Bagi pihak fakultas ekonomi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan tambahan refrensi untuk memperluas ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal meningkatkan loyalitas karyawan melalui interaksi sosial antara kepemimpinan islami dan karyawan pada perusahaan.

## 4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan rujukan untuk penteliti selanjutnya dan perusahaan yang mengalami masalah serupa.

### **1.4. Batasan Penelitian**

Agar pembahasan pada karya ilmiah ini sesuai dengan sasaran yang diinginkan, maka peneliti memberi batasan masalah. Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah peranan interaksi sosial pemimpin pada karyawan di CV. Prima Mahardiaka Malang.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan-bahan perbandingan dan acuan. Selain itu berguna untuk menghindari anggapan kesamaan dengan peneliti ini. Maka dalam kajian pustaka peneliti mencantumkan hasil-hasil peneliti terdahulu.

Afrizal dkk., (2012), melakukan penelitian dengan judul pengaruh kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Live), dan kompensasi terhadap loyalitas serta dampaknya pada kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bener Meriah. Penelitian ini menggunakan metode skala Likert analisis jalur dan statistik deskriptif. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas dan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bener Meriah.

Putri (2014), yang berjudul implementasi kepemimpinan Islami dan perannya dalam membangun *good corporate governance* di bank syariah. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan islami sangat membantu terlaksanya *good corporate governance*.

Lukianingtyas dkk., (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap loyalitas karyawan administrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. Penelitian ini merupakan jenis data subjek yang

menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; 1) Secara parsial adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan (nyata) terhadap loyalitas karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang. 2) Secara parsial ada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional secara signifikan (nyata) terhadap loyalitas karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang. 3) Adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang.

Safitri (2015), pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini menghasilkan, Hasil analisis dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 1,613 + 0,332.Uji t$  menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,801 kemudian nilai  $Sig t$  sebesar 0,001 dibandingkan dengan nilai  $Sig a$  0,05, karena nilai  $Sig 0,001 < Sig a 0,01$ , sehingga hipotesis kerja ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Nilai  $R$  (Koefisien Korelasi) yang diperoleh sebesar 0,369 dan nilai  $R^2$  (Koefisien Determinasi) sebesar 0,136. Kesimpulan dari hasil analisis ini menyatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan diterima karena kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas.

Hasnawiyah (2016), kajian interaksi sosial antara pemimpin dengan karyawan pada toko buku Gramedia Samarinda. Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kualitatif deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dari semua informan yang ada dalam Toko Buku Gramedia Samarinda, disimpulkan bahwa interaksi sosial antara pemimpin dengan karyawan dalam Toko Buku Gramedia Samarinda ini yang dilihat dari kontak sosial dan komunikasi belum berjalan dengan baik hal tersebut di karenakan kurangnya kontak sosial dan komunikaisi yang terjalin di antara keduanya, selayaknya seorang pemimpin dengan karyawan yang saling membutuhkan dalam pencapaian tujuan bersama. Hal tersebut juga mempengaruhi hubungan kerja sama yang terjalin antara pemimpin dengan karyawan pada Toko Buku Gramedia Samarinda.

Tabel 2.1

## Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul Penelitian	Metode dan Analisis	Hasil
1.	Afrizal, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus (2012)	Pengaruh kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Live), dan kompensasi terhadap loyalitas serta dampaknya pada kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bener Meriah	Metode skala Likert analisis jalur dan statistik deskriptif	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja (quality of work life), dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas dan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bener Meriah
2.	Ayu Puspita Putri (2014)	Implementasi kepemimpinan Islami dan perannya dalam membangun <i>good corporate governance</i> di bank syariah	Penelitian kualitatif deskriptif	Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan islami sangat membantu terlaksananya <i>good corporate governance</i>
3.	Chasyanah Lukianingtyas, Budi Nurhardjo, Susanti Prasetyaningtyas (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap loyalitas karyawan administrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang	Penelitian ini merupakan jenis data subjek yang menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian inoi menyatakan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; 1) Secara parsial adanya pengaruh gaya kepemimpinan

No.	Nama	Judul Penelitian	Metode dan Analisis	Hasil
				<p>transformasional secara signifikan (nyata) terhadap loyalitas karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang. 2) Secara parsial ada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional secara signifikan (nyata) terhadap loyalitas karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang. 3) Adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang.</p>
4	Rahmadana Safitri (2015)	Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera	Menggunakan model analisis regresi linier sederhana	Kesimpulan dari hasil analisis ini menyatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan diterima

No.	Nama	Judul Penelitian	Metode dan Analisis	Hasil
		Lautan Kumala Lines Samarinda		karena kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas
5	Hasnawiyah (2016)	Kajian interaksi sosial antara pemimpin dengan karyawan pada took buku Gramedia Samarinda	Penelitian kualitatif deskriptif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dari semua informan yang ada dalam Toko Buku Gramedia Samarinda, disimpulkan bahwa interaksi sosial antara pemimpin dengan karyawan dalam Toko Buku Gramedia Samarinda ini yang dilihat dari kontak sosial dan komunikasi belum berjalan dengan baik hal tersebut di karenakan kurangnya kontak sosial dan komunikasi yang terjalin di antara keduanya, selayaknya seorang pemimpin dengan karyawan yang saling membutuhkan dalam pencapaian tujuan bersama

Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat dilihat perbedaannya dengan penelitian ini adalah tidak ada yang membahas atau pun mengaitkan peran interaksi sosial pemimpin dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Bahkan sebagian penelitian tidak terdapat integrasi keislaman dalam pembahasannya. Tidak hanya itu, bahasan mengenai kepemimpinan Islami dalam penelitian terdahulu tidak dikaitkan dengan peranan kepemimpinan Islami dalam menjalin interaksi sosial dengan karyawan. Bahkan hanya Hasnawiyah (2016) saja yang menyingung permasalahan interaksi sosial dengan pemimpin.

## **2.2. Kajian Teoritis**

### **2.2.1. Interaksi Sosial**

Sejumlah ahli sosiologi menghususkan diri pada studi terhadap interaksi sosial, hal ini sesuai dengan pandangan ahli sosiologi seperti Max Weber bahwa pokok pembahasan sosiologi ialah tindakan sosial. Antara pendekatan yang digunakan untuk mempelajari interaksi sosial. Weber (2000) dalam Anwar (2013: 145).

Dalam kehidupan bersama antara manusia dan manusia atau kelompok manusia dan kelompok tersebut terjadi hubungan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Melalui hubungan tersebut seseorang ingin menyampaikan maksud, tujuan dan keinginannya masing-masing. Sedangkan untuk mencapai keinginan itu harus diwujudkan dengan tindakan melalui hubungan timbal balik. Hubungan inilah yang disebut dengan interaksi. Interaksi terjadi apabila satu individu melakukan tindakan

sehingga menimbulkan reaksi dari individu-individu yang lain. karena itu interaksi terjadi dalam suatu kehidupan sosial.

Interaksi sosial adalah hubungan dinamis yang mempertemukan orang dengan orang, kelompok dengan kelompok maupun orang dengan kelompok manusia (Baswori 2005:138).

Johnson mengatakan, di dalam masyarakat, interaksi sosial adalah hubungan timbal balik antara individu dengan individu lainnya, individu dengan kelompok dan sebaliknya. Interaksi sosial memungkinkan masyarakat berproses sedemikian rupa sehingga membangun satu pola hubungan. Interaksi sosial dapat pula diandaikan dengan apa yang disebut Weber sebagai tindakan sosial individu yang secara subyektif diarahkan terhadap orang lain (Johnson, 1988:214 dalam Syaifulhaq 2014:20).

#### **2.2.1.1. Ciri-ciri interaksi sosial**

Adapun ciri-ciri interaksi sosial seperti yang di katakan oleh Baswori (2015:139) dalam bukunya yang berjudul pengantar sosiologi seperti berikut:

1. Ada pelaku dengan jumlah lebih dari satu orang.
2. Ada komunikasi antar pelaku dengan menggunakan simbol-simbol.
3. Ada dimensi waktu (masa lampau, masa kini, dan masa mendatang) yang menentukan sifat aksi yang sedang berlangsung.
4. Ada tujuan-tujuan tertentu, terlepas dari sama atau tidaknya tujuan tersebut dengan yang diperkirakan oleh pengamat.

### 2.2.1.2. Syarat- Syarat Interaksi Sosial

Dalam proses sosial, baru dikatakan terjadi interaksi sosial apabila telah memenuhi persyaratan sebagai aspek kehidupan bersama, yaitu dengan adanya kontak sosial dan komunikasi sosial.

Gillin (2000) dalam Anwar (2013:195) mengemukakan Syarat-syarat terjadinya interaksi sosial yaitu:

1. Adanya Kontak Sosial (*Social Contact*)
2. Adanya Komunikasi

Dari beberapa penjelasan tersebut peneliti mencoba memaparkan beberapa unsur dalam interaksi sosial tersebut :

1. Adanya Kontak Sosial (*Social Contact*)

Kontak berasal dari kata Latin *cum* atau *con* yang berarti bersama - sama, dan *tangere* yang memiliki arti menyentuh. Jadi, secara harafiah kontak berarti bersama - sama menyentuh. Dalam pengertian sosiologis, kontak merupakan gejala sosial. Orang dapat mengadakan hubungan dengan pihak lain tanpa mengadakan sentuhan fisik, misalnya berbicara dengan orang lain melalui telepon, surat, dan sebagainya. Jadi, kontak sosial merupakan aksi individu atau kelompok dalam bentuk isyarat yang memiliki makna bagi si pelaku dan si penerima, dan si penerima membalas aksi itu dengan reaksi. Kita membedakan kontak berdasarkan cara, sifat, bentuk, dan tingkat hubungannya. Kontak social memiliki memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

1. Kontak social bisa bersifat positif dan bisa negative. Kalau kontak social mengarah pada kerjasama berarti positif, kalau mengarah pada suatu pertentangan atau konflik berarti negative.
2. Kontak social dapat bersifat primer dan bersifat skunder. Kontak social primer terjadi apa bila peserta interaksi bertemu muka secara langsung. Misanya kontak antara guru dengan murid dsb. Kalau kontak skunder terjadi apabila interaksi berlangsung melalui perantara. Missal percakapan melalui telepon, HP dsb.

## 2. Adanya Komunikasi

Komunikasi menurut Muhammad (2005:4) memberikan komunikasi yang lebih bersifat universal. Menurutnya komunikasi adalah proses dengan mana simbol verbal dan non verbal dikirimkan, diterima, dan diberi arti. Kelihatannya dari pengertian ini proses komunikasi sangat sederhana, yaitu mengirim dan menerima pesan tetapi sesungguhnya komunikasi adalah suatu fenomena yang kompleks yang sulit di pahami tanpa mengetahui prinsep dan komponen yang penting dari komunikasi tersebut. Ada lima unsur pokok dalam komunikasi yaitu:

1. Komunikator yaitu orang yang menyampaikan informasi atau pesan atau perasaan atau pemikiran pada pihak lain.
2. Komunikan yaitu orang atau sekelompok orang yang dikirim pesan, pikiran, informasi.
3. Pesan yaitu sesuatu yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan.
4. Media yaitu alat untuk menyampaikn pesan

5. Efek atau feed back yaitu tanggapan atau perubahan yang diharapkan terjadi pada komunikan setelah mendapat pesan dari komunikator.

Ada tiga tahapan penting dalam komunikasi:

1. Encoding. Pada tahap ini gagasan atau program yang akan dikomunikasikan diwujudkan dalam kalimat atau gambar. Dalam tahap ini komunikator harus memilih kata atau istilah, kalimat dan gambar yang mudah dipahami oleh komunikan. Komunikator harus menghindari penggunaan kode-kode yang membingungkan komunikan.
2. Penyampaian. Pada tahap ini istilah atau gagasan yang telah diwujudkan dalam bentuk kalimat dan gambar disampaikan. Penyampaian dapat berupa lisan dan dapat berupa tulisan atau gabungan dari duanya.
3. Decoding. Pada tahap ini dilakukan proses mencerna dan memahami kalimat serta gambar yang diterima menurut pengalaman yang dimiliki.

#### **2.2.1.3.Faktor-Faktor Interaksi Sosial**

Menurut Ahmadi (2007), faktor-faktor yang mendasari berlangsungnya interaksi sosial, baik secara tunggal maupun secara bergabung ialah:

1. Faktor imitasi, yaitu merupakan dorongan untuk meniru orang lain, misalnya dalam hal tingkah laku, dan mode pakaian. Imitasi dapat mendorong orang untuk mematuhi kaidah dan nilai-nilai yang berlaku.
2. Faktor sugesti, pengaruh psikis, baik yang datang dari dirinya sendiri maupun dari orang lain, yang pada umumnya diterima tanpa adanya kritik dari orang lain.

3. Faktor identifikasi, yaitu merupakan suatu dorongan untuk menjadi identik (sama) dengan orang lain. Identifikasi sifatnya lebih mendalam daripada imitasi, karena kepribadian seseorang dapat terbentuk atas dasar proses ini.
4. Faktor simpati, yaitu merupakan suatu perasaan tertarik kepada orang lain. Didalam proses ini perasaan memegang peranan yang sangat penting, walaupun dorongan utama pada simpati adalah keinginan untuk memahami pihak lain dan untuk bekerja sama dengannya.

#### **2.2.1.4. Bentuk-bentuk Interaksi Sosial**

Menurut Narwoko (2007:57) Interaksi sosial itu terdiri dari dua bentuk yaitu:

1. Bentuk interaksi sosial asosiatif
2. Bentuk interaksi sosial disosiatif

Bentuk interaksi sosial asosiatif proses yang menandakan pendekatan atau penyatuan terdiri dari empat bentuk yaitu sebagai berikut:

##### 1. Kerja sama

ialah suatu bentuk interaksi sosial dimana orang-orang atau kelompok-kelompok saling membantu dan saling memahami untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama berarti bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Misalnya, Pemimpin perusahaan dan karyawan bekerjasama untuk merencanakan bagaimana hasil penjualan atau pemasaran terus meningkat.

Ada empat bentuk kerjasama, yaitu :

1. Tawar-menawar (*bargaining*), adalah proses pencapaian kesepakatan untuk pertukaran barang atau jasa.

2. Kooptasi (*cooptation*), adalah kerja sama yang dilakukan dengan jalan menyepakati pimpinan yang akan ditunjuk untuk mengendalikan kelompok.
3. Koalisi (*coalition*), adalah dua kelompok atau organisasi yang sekalipun berbeda struktur tapi bekerjasama untuk melakukan tujuan yang sama.
4. Patungan (*joint venture*), adalah usaha bersama yang mengusahakan suatu kegiatan demi keuntungan bersama yang akan di bagi nanti sesuai porsinya.

## 2. Akomodasi

Akomodasi dipergunakan dalam dua arti, yaitu yang menunjuk pada suatu keadaan dan yang menunjuk pada suatu proses. Akomodasi yang menunjuk pada suatu keadaan, berarti adanya suatu keseimbangan dalam interaksi di antara orang-orang, yang kaitan dengan norma-norma sosial dan nilai-nilai sosial yang berlaku dalam masyarakat. Sedangkan sebagai suatu proses, akomodasi menunjuk pada usaha-usaha manusia untuk mencapai kestabilan. Akomodasi mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Mengurangi pertentangan.
2. Mencegah pertentangan untuk sementara.
3. Memungkinkan terjadinya kerjasama.
4. Mengusahakan peleburan antara kelompok sosial
5. Akomodasi sebenarnya merupakan suatu cara untuk menyelesaikan pertentangan tanpa menghancurkan pihak lawan sehingga lawan tidak kehilangan kepribadiannya.

### 3. Asimilasi

Asimilasi merupakan proses yang lebih berkelanjutan apabila di bandingkan dengan proses akomodasi. Pada proses asimilasi terjadi proses peleburan kebudayaan, sehingga pihak yang bekerja sama merasakan adanya kebudayaan tunggal. Asimilasi adalah penyesuaian sifat-sifat asli yang dimiliki dengan sifat-sifat sekitar. Proses asimilasi bisa terjadi bila terdapat hal-hal berikut

1. Perbedaan kebudayaan kelompok-kelompok manusia.
2. Terjadi pergaulan secara langsung dan intensif.
3. Ada perubahan kebudayaan dari kelompok-kelompok manusia dan saling menyesuaikan diri.

Beberapa faktor yang mempermudah asimilasi adalah toleransi, sikap menghargai orang asing, sikap terbuka yang dimiliki para pemimpin, per-samaan unsur-unsur kebudayaan, dan kesempatan-kesempatan yang seimbang di bidang ekonomi.

Sedangkan proses disosiatif adalah bentuk interaksi sosial yang dapat merenggangkan hubungan solidaritas antarindividu. Proses disosiatif meliputi persaingan, kontravensi, dan konflik.

#### 1. Persaingan (*competition*).

Persaingan adalah proses sosial dimana individu atau kelompok manusia bersaing mencari keuntungan melalui suatu bidang kehidupan yang pada suatu masa tertentu menjadi pusat perhatian umum, dengan cara menarik perhatian publik atau mem-pertajam prasangka yang ada, tanpa menggunakan ancaman atau kekerasan.

Beberapa bentuk persaingan antara lain persaingan ekonomi, persaingan kebu-dayaan, persaingan kedudukan dan peranan, serta persaingan ras.

## 2. Pertentangan/pertikaian (*conflict*)

Inreraksi sosial dalam bentuk pertentangan atau pertikaian terjadi jika masing-masing pihak yang sedang mengadakan interaksi, tidak menemukan kesepakatan mengenai sesuatu, kemudian berlanjut menjadi adu kekuatan, lalu timbul adanya pertentangan atau pertikaian. Pertentangan atau pertikaian tersebut dapat bersifat sementara atau terus-menerus.

## 3. Kontravensi (*contravention*)

Pada hakikatnya kontravensi merupakan suatu bentuk proses sosial yang berada antara persaingan dan pertentangan atau pertikaian. Kontravensi adalah sikap mental yang tersembunyi terhadap orang-orang lain atau unsur-unsur kebudayaan golongan tertentu, yang dapat berubah menjadi kebencian, tetapi tidak sampai pada pertentangan pertikaian. Secara umum, bentuk kontravensi meliputi penolakan, keengganan, perlawanan, perbuatan menghalang-halangi, protes, dan mengecewakan rencana pihak lain.

### 2.2.2. Interaksi sosial masyarakat islam

#### 2.2.2.1 Pandangan Islam Tentang Interaksi Sosial.

Dalam Islam, interaksi sosial berarti hubungan sosial. Bentuk hubungan yang mencakup populer yaitu silaturahmi. Yang artinya hubungan kasih sayang. Silaturahmi sebagai bentuk interaksi sosial banyak dilakukan umat islam pada kegiatan majlis taklim, menyambut bulan suci ramadhan, penyambutan tahun baru

Islam, hari Raya Idhul Fitri dan hari Raya Idul Adha serta halal bi halal. Namun, harus digaris bawahi bahwa kegiatan silaturrahim tidak hanya kegiatan itu saja. Tetapi dalam bentuk wirid yassin, atau serikat tolong menolong juga dapat dikelompokkan kedalam silaturrahim karena setiap Kamis malam selalu antara jama'ah, saling kontak, saling berbicara dan saling berdiskusi. (Soekanto,1990: 68)

Istilah yang lebih luas dari interaksi sosial yakni ukhwah Islamiyah. Artinya, persaudaraan yang dijalin sesama muslim. Persaudaraan itu dibagi empat, yaitu:

1. Ukwah 'Ubudiyah yaitu ukhwah berdasarkan sama-sama hamba Allah
2. Ukhwah Al Insaniyah, artinya ukhwah yang didasarkan karena sama-sama manusia sebagai makhluk Allah yang bersumber dari seorang ayah dan ibu yaitu nabi Adam Dan Siti Hawa.
3. Ukhwah al-Wathaniyah. Yaitu, ukhwah yang didasarkan pada negara dan kebangsaan yang sama.
4. Ukhwan fin din Al-Islam, yaitu: ukhwah yang didasarkan karena sama-sama satu akidah. (Zaki,2010:71-72)

Dasar terbentuknya ukhwah Islamiyah, firman Allah SWT dalam Surat Al-Hujarat, pada ayat 10, yaitu:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوِيكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ١٠

Artinya: 10. Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.

Dalam Tafsir Quraish Shihab: Sesungguhnya orang-orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya adalah bersaudara. Sebab iman yang ada telah menyatukan hati mereka. Maka damaikanlah antara kedua saudara kalian demi menjaga hubungan persaudaraan seiman. Jagalah diri kalian dari azab Allah dengan menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya, dengan harapan Dia akan memberi kalian rahmat berkat ketakwaan kalian.

Menurut Yunus (2009) ayat diatas diperkuat dengan adanya al-Hadist riwayat Bukhari dan muslim, yaitu:

“sesungguhnya orang mukmin bagi mukmin lainnya ibarat bangunan yang saling mengokohkan satu dengan lainnya” (HR. Bukhari Muslim)

Selain itu pada surat Al-Mumtahannah

لَا يَنْهَاكُمُ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ لَمْ يُقَاتِلُوكُمْ فِي الدِّينِ وَلَمْ يُخْرِجُوكُمْ مِنْ دِيَارِكُمْ أَنْ تَبَرُّوهُمْ

وَتُقْسِطُوا إِلَيْهِمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ

Artinya: Allah tidak melarang kamu untuk berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang-orang yang tiada memerangimu karena agama dan tidak (pula)

mengusir kamu dari negerimu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil.

Dalam Tafsir Quraish Shihab: Allah tidak melarang kalian untuk berbuat baik dan menjalin hubungan dengan orang-orang kafir yang tidak memerangi dan mengusir kalian dari negeri kalian. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik dan menjalin hubungan.

Bentuk persaudaraan yang di ajarkan oleh al-quran tidak hanya karena faktor satu aqidah Islam. Tetapi disuruh juga untuk melakukan ukhwah dengan umat lain. Menurut Ali Nurdin, Istilah yang disebut oleh al-quran untuk menjalin ukhwah dengan umat lain tidaklah memakai ukhwah tetapi lebih tepat memakai istilah toleransi. Toleransi maksudnya adalah tolong menolong dan saling menghargai antara penganut agama. Toleransi yang dibenarkan yaitu toleransi dalam bidang kehidupan sosial sedangkan dalam bidang aqidah dan ibadah tidaklah dibenarkan.

#### **2.2.2.2 Etika Interaksi Sosial Dalam Islam**

Dalam melakukan interaksi sosial harus ada etika yang dibangun sehingga interaksi itu tetap harmonis, kondusif dan tidak terputus. Berkaitan dengan hal tersebut, Islam menjelaskan beberapa etika tersebut, antara lain:

1. Tidak boleh saling memfitnah. Perbuatan fitnah itu dilarang dalam ajaran Islam karena bertentangan dengan kenyataannya. Dalam kehidupan sosial ditemukan beberapa bentuk fitnah, yaitu fitnah terhadap harta, anak, keluarga, dan jabatan bahkan perilaku tersebut cukup sulit dihindari oleh sebahagian masyarakat. Dari segi pergaulan sosial fitnah itu cukup merugikan orang lain dan

- dampaknya dapat menimbulkan permusuhan, kebencian, dendam dan terputusnya hubungan silaturahmi.
2. Tidak boleh menghina atau menghujat sesama muslim. Perilaku tersebut dewasa ini cukup mudah ditemukan dalam kehidupan sosial. Orang begitu mudah tersinggung, menghina, menghujat tanpa alasan yang jelas. Dampaknya, yakni sering terjadi permusuhan, kebencian, bahkan juga pertengkaran sesama muslim yang pada akhirnya mengganggu ukhwah islamiyah.
  3. Tidak dibenarkan berburuk sangka kepada orang lain (suuzzan). Karena tetangga, teman dan pegawai kantoran membangun rumah mewah, menduduki jabatan terhormat, punya harta, maupun mobil sering menimbulkan buruk sangka di masyarakat. Dalam Islam, sifat buruk sangka tidak dibenarkan dan termasuk kedalam kategori akhlak al-mazmumah (akhlak tercela).
  4. Bersikap jujur dan adil. Dalam kehidupan sosial tidak dibenarkan penuh dengan kebohongan dan ketiadaadilan karena dapat merugikan pribadi, keluarga, masyarakat bahkan merugikan negara. Pemimpin yang jujur dan adil akan dihormati, dicintai oleh rakyat dan diteladani kepemimpinannya. Tetapi apabila pemimpin tidak jujur dan tidak adil maka akan dihina masyarakat, dan tidak dihormati.
  5. Bersifat tawaduk atau merendahkan diri. Salah satu sikap yang dibangun dalam interaksi sosial tidak dibenarkan bersifat sombong karena haratnya, jabatan dan status sosial.

6. Berakhlak mulia. Seseorang yang berakhlak mulia akan mengantarkan bangsa menjadi baik dan dihormati dalam hubungan internasional. Tetapi apabila masyarakat dan bangsanya tidak berakhlak mulia maka bangsa itu tidak dihormati dan mengalami kehancuran. Berakhlak mulia merupakan azas kebahagiaan, keselarasan, keserasian dan keseimbangan hubungan antara sesama manusia, baik pribadi maupun dengan lingkungannya. (Sahrul,2001:79)

### 2.2.2.3 Adab Interaksi Sosial dalam Kehidupan Muslim

Manusia adalah makhluk sosial, dia tak bisa hidup seorang diri, atau mengasingkan diri dari kehidupan bermasyarakat. Dengan atas penciptaan manusia yang memikul amanah berat menjadi khalifah di bumi, maka Islam memerintahkan ummat manusia untuk saling ta'awun, saling tolong-menolong, untuk tersebarinya nilai rahmatan lil alamin ajaran Islam. Maka Islam menganjurkan ummatnya untuk saling ta'awun dalam kebaikan saja, dan tidak dibenarkan ta'awun dalam kejahatan.

Oleh karena itu manusia selalu memerlukan oranglain untuk terus mengingatkannya, agar tak tersesat dari jalan Islam. Allah SWT mengingatkan bahwa peringatan ini amat penting bagi kaum muslimin.

وَذَكِّرْ فَإِنَّ الذِّكْرَ تَنْفَعُ الْمُؤْمِنِينَ ٥٥

Artinya: 55. Dan tetaplah memberi peringatan, karena sesungguhnya peringatan itu bermanfaat bagi orang-orang yang beriman (Az Zariyat: 55)

Dalam Tafsir Quraish Shihab: Dan tetaplah selalu memberi peringatan. Sebab peringatan itu dapat menambah penglihatan dan keyakinan orang-orang Mukmin.

Bahkan Allah SWT menjadikan orang-orang yang selalu ta'awun dalam kebenaran, dan kesabaran dalam kelompok orang yang tidak merugi hidupnya. Maka hendaknya ummat Islam mengerahkan segala daya, dan upayanya untuk senantiasa mengadakan tashliihul mujtama', perubahan ke arah kebaikan, pada masyarakat dengan memanfaatkan peluang, momen yang ada.

Jika kita berada di bulan Ramadhan maka bisa melakukan ta'awun, misalnya dengan saling membangunkan untuk sahur, mengingatkan pentingnya memanfaatkan waktu selama menjalankan puasa. Mengingatkan agar jangan menyia-nyiakan puasa dengan amalan yang dilarang syari'at, dsb. Di bulan Syawal, lebih ditingkatkan lagi dengan hubungan sosial yang berkelanjutan, mengesankan. Bulan Dzulhijjah juga momen penting untuk merajut kembali benang-benang ukhuwah. Tentu saja hari-hari selain itu perlu kita tegakkan aktivitas-aktivitas sosial yang memang merupakan seruan Islam. Berikut adalah sebagian kecil di antara perbuatan-perbuatan yang dianjurkan Islam untuk memperkuat 'alaqah ijtima'iyah (interaksi sosial) adalah:

1. Silaturahmi

Islam menganjurkan silaturahmi antar anggota keluarga baik yang dekat maupun yang jauh, apakah mahram ataupun bukan. Apalagi terhadap kedua orang tua. Islam bahkan mengkatagorikan tindak “pemutusan hubungan silaturahmi” adalah dalam dosa-dosa besar.

“Tidak masuk surga orang yang memutuskan hubungan silaturahmi” (HR. Bukhari, Muslim)

## 2. Memuliakan tamu

Tamu dalam Islam mempunyai kedudukan yang amat terhormat. , dan menghormati tamu termasuk dalam indikasi orang beriman.

“...barang siapa yang beriman kepada Allah, dan hari akhir, hendaklah ia memuliakan tamunya” (HR. Bukhari, Muslim)

## 3. Menghormati tetangga

Hal ini juga merupakan indikator apakah seseorang itu beriman atau belum.

مَنْ كَانَ يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ فَلْيُكْرِمْ ضَيْفَهُ

“...barangsiapa yang beriman kepada Allah, dan hari akhir hendaklah ia memuliakan tetangganya” (HR. Bukhari, Muslim).

Apa saja yang bisa dilakukan untuk memuliakan tetangga, diantaranya:

1. Menjaga hak-hak tetangga
2. Tidak mengganggu tetangga
3. Berbuat baik, dan menghormatinya
4. Mendengarkan mereka
5. dan mendo'akannya, dst.

#### 4. Saling menziarahi.

Rasulullah SAW, sering menziarahi para sahabatnya. Beliau pernah menziarahi Qois bin Saad bin Ubaidah di rumahnya , dan mendoakan: “Ya Allah, limpahkanlah shalawat-Mu serta rahmat-Mu buat keluarga Saad bin Ubadah”. Beliau juga berziarah kepada Abdullah bin Zaid bin Ashim, Jabir bin Abdullah juga sahabat-sahabat lainnya. Ini menunjukkan betapa ziarah memiliki nilai positif dalam mengharmoniskan hidup bermasyarakat.

#### 5. Memberi ucapan selamat.

Islam amat menganjurkan amal ini. Ucapan bisa dilakukan di acara pernikahan, kelahiran anak baru, menyambut bulan puasa. Dengan menggunakan sarana yang disesuaikan dengan zamannya. Untuk sekarang bisa menggunakan kartu ucapan selamat, mengirim telegram indah, telepon, internet, dsb.

Sesungguhnya ucapan selamat terhadap suatu kebaikan itu merupakan hal yang dilakukan Allah SWT terhadap para Nabinya, dan kepada hamba-hamba-Nya yang melakukan amalan surga.

#### 6. Peduli dengan aktivitas sosial.

Orang yang peduli dengan aktivitas orang di sekitarnya, serta sabar menghadapi resiko yang mungkin akan dihadapinya, seperti cemoohan, cercaan, serta sikap apatis masyarakat, adalah lebih daripada orang yang pada asalnya sudah enggan untuk berhadapan dengan resiko yang mungkin menghadang, sehingga ia memilih untuk mengisolir diri, dan tidak menampakkan wajahnya di muka khalayak.

“Seorang mukmin yang bergaul dengan orang lain , dan sabar dengan gangguan mereka lebih baik dari mukmin yang tidak mau bergaul serta tidak sabar dengan gangguan mereka” (HR. Ibnu Majah, Tirmidzi, dan Ahmad).

7. Memberi bantuan sosial.

Orang-orang lemah mendapat perhatian yang cukup tinggi dalam ajaran Islam. Kita diperintahkan untuk mengentaskannya. Bahkan orang yang tidak terbetik hatinya untuk menolong golongan lemah, atau mendorong orang lain untuk melakukan amal yang mulia ini dikatakan sebagai orang yang mendustakan agama.

أَرَأَيْتَ الَّذِي يُكَذِّبُ بِالْإِيمَانِ (١) فَذَلِكَ الَّذِي يَدْعُ الْيَتِيمَ (٢) وَلَا يُخِضُّ عَلَيَّ

طَعَامِ الْمِسْكِينِ (٣)

Artinya: Tahukah kamu (orang) yang mendustakan agama, Itulah orang yang menghardik anak yatim, dan tidak menganjurkan memberi makan orang miskin (Al Maa'un: 1-3).

### 2.2.3. Kepemimpinan

#### 2.2.3.1 Definisi kepemimpinan

Menurut Rivai dalam bukunya “*Islamic Leadership : Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*” (2009:7) secara sederhana kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh konsesus dan keterikatan pada sasaran bersama,

melampaui syarat-syarat organisasi, yang dicapai dengan pengalaman sumbangan dan kepuasan dari kelompok kerja.

Menurut Rivai (2014:3), kepemimpinan pada hakikatnya adalah:

- 1) Proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi;
- 2) Seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama;
- 3) Kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan;
- 4) Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu;
- 5) Kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

### 2.2.3.2 Teori evolusi kepemimpinan

Dalam buku yang berjudul ”*Perilaku dan Manajemen Organisasi jilid 2*” (1987) dan buku yang berjudul “*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*” (2014) pendekatan teori kepemimpinan dibagi dan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Teori Sifat (*Trait Theory*)

Teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Teori ini menekankan pada atribut-atribut pribadi para pemimpin. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang merupakan pemimpin alamiah

yang dianugerahi beberapa cir yang tidak dipunyai orang lain seperti energy yang tiada habis-habisnya, intuisi yang mendalam, pandangan masa depan yang biasa dan kekuatan persuasive yang tidak tertahankan. Teori kepemimpinan ini menyatakan bahwa keberhasilan manajerial disebabkan karena memiliki kemampuan-kemampuan luar biasa dari seorang pemimpin.

## 2. Teori Perilaku

Di akhir tahun 1940-an para peneliti mulai mengeksplorasi pemikiran bahwa bagaimana perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang. Dan mereka menemukan sifat-sifat, mereka meneliti pengaruhnya pada prestasi dan kepuasan dari pengikut-pengikutnya.

### a. Studi dari *University of Michigan*

Telaah kepemimpinan yang dilakukan pada pusat riset *university of Michigan*, dengan sasaran: melokasikan karakteristik perilaku kepemimpinan yang tampaknya dikaitkan dengan ukuran keefektifan kinerja. Melalui penelitian mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yang berbeda, disebut sebagai *job-centered* yang berorientasi pada pekerjaan dan *employee-centered* yang berorientasi pada karyawan.

### b. Studi dari *Ohio State University*

Di antara beberapa program besar penelitian kepemimpinan yang terbentuk setelah Perang Dunia II, satu yang paling signifikan adalah penelitian yang dipimpin oleh Fleishman dan rekan-rekannya di *Ohio State University*. Program ini menghasilkan perkembangan teori dua faktor dari

kepemimpinan. Suatu seri penelitian mengisolasi dua faktor kepemimpinan, yaitu membentuk struktur konsiderasi.

### 3. Teori Kepemimpinan Situasional

Teori ini merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostic dalam perilaku manusia.

### 4. Pendekatan Terbaru dalam Kepemimpinan

Menutup tinjauan mengenai teori kepemimpinan yaitu dengan menyajikan tiga pendekatan lebih baru terhadap persoalan: suatu teori atribusi kepemimpinan, kepemimpinan karismatik, dan kepemimpinan transaksional lawan transformasional.

#### a. Teori Atribusi Kepemimpinan

Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan semata-mata suatu atribusi yang dibuat orang mengenai individu-individu lain.

#### b. Teori Kepemimpinan Karismatik

Teori kepemimpinan karismatik merupakan suatu perpanjangan dari teori-teori atribusi. Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribusi (penghubungan) dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu. Telaah mengenai kepemimpinan karismatik sebagian besar telah diarahkan pada

mengidentifikasi pelaku yang membedakan pemimpin karismatik dari padanan mereka yang non karismatik.

c. Kepemimpinan Transaksional lawan Transformasional

- 1) Pemimpin transaksional, pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.
- 2) Pemimpin transformasional, pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di berikan individu dan memiliki charisma.

### 2.2.3.3 Kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan Islami adalah kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah. Oleh karena itu, pemimpin haruslah orang yang paling tahu tentang hukum Ilahi. Sesungguhnya, dalam Islam, figure pemimpin Ideal yang menjadi contoh dan suritauladan yang baik, bahkan menjadi rahmat bagi umat manusia (*rahmatan linnas*) dan rahmat bagi alam (*rahmatan lil'alam*) adalah Muhammad Rasulullah SAW (Rivai, 2013: 295)

Menurut Kayo (2005:73) pemimpin menurut pandangan Islam itu adalah laki-laki yang karena jabatannya yang baik fungsional maupun formal, seperti kepala rumah tangga, tokoh informal, ataupun pejabat formal, kepadanya diberikan tugas, wewenang, dan tanggungjawab.

Kepemimpinan adalah sebuah keharusan agar kehidupan sebuah organisasi lebih terarah. Kepemimpinan yang Islami yang berdasarkan moral punya harapan

untuk dapat mengarahkan seorang pemimpin. Pemimpin harus memiliki karakter yang bermoral melalui peningkatan keyakinan kepada tuhan sehingga melahirkan empat kekuatan spiritual yang berupa iman, islam, taqwa dan ihsan. Keempat karakter tersebut dapat diukur dengan lima parameter kunci berupa perilaku Islami yang menyangkut tentang keadilan, amanah, kebajikan, berusaha meningkatkan diri dan menepati janji (Beekun, 1999:73).

Nilai spiritual yang menyangkut iman, Islam, taqwa dan ihsan merupakan bagian dimensi kinerja bagi kepemimpinan Islami. Imamah atau kepemimpinan Islam adalah konsep yang tercantum dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Konsep ini mencakup baik cara-cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran Islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia dan akhirat sebagai tujuannya.

Menurut Moedjiono (2002:38) perbedaan kepemimpinan dalam Islam yang dikemukakan oleh para teoritis kepemimpinan adalah bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi manusia sebagai khalifah di muka bumi. Selain itu juga landasan dalam menjalankan kepemimpinan dalam Islam harus berdasarkan Al-Qur'an dan Al-Hadits.

Menurut Tanjung (2002:11) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam Islam pada hakekatnya adalah berkhidmat atau menjadi pelayan umat. Kepemimpinan yang asalnya adalah hak Allah diberikan kepada manusia sebagai khalifah di bumi. Juga bukan karena ridha-Nya, tak ada seorangpun yang mendapatkan amanah

kepemimpinan, baik kecil maupun besar. Oleh karena itu setiap amanah kepemimpinan harus dipertanggung jawabkan dihadapan Allah nantinya.

Menurut Diana (2012) kepemimpinan adalah sebuah keharusan agar organisasi atau perusahaan tetap terarah. Kepemimpinan Islam sudah merupakan fitrah bagi setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan yang Islami. Manusia di amanahi Allah untuk menjadi khalifah Allah (wakil Allah) di muka bumi yang bertugas merealisasikan misi sucinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta. Sekaligus sebagai Abdullah (hamba Allah) yang senantiasa patuh dan terpanggil untuk mengabdikan segenap dedikasinya di jalan Allah seperti firman Allah yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا

وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."(QS..Al-Baqarah:30).

Dalam Tafsir Shihab: Allah Swt. telah menerangkan bahwa Dialah yang menghidupkan manusia dan menempatkannya di bumi. Lalu Dia menerangkan asal penciptaan manusia dan apa-apa yang diberikan kepadanya berupa pengetahuan tentang berbagai hal. Maka ingatlah, hai Muhammad, nikmat lain dari Tuhanmu yang diberikan kepada manusia. Nikmat itu adalah firman Allah kepada malaikat-Nya, "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan makhluk yang akan Aku tempatkan di bumi sebagai penguasa. Ia adalah Adam beserta anak- cucunya. Allah menjadikan mereka sebagai khalifah untuk membangun bumi." Dan ingatlah perkataan malaikat, "Apakah Engkau hendak menciptakan orang yang menumpahkan darah dengan permusuhan dan pembunuhan akibat nafsu yang merupakan tabiatnya? Padahal, kami selalu menyucikan-Mu dari apa-apa yang tidak sesuai dengan keagungan-Mu, dan juga selalu berzikir dan mengagungkan-Mu." Tuhan menjawab, "Sesungguhnya Aku mengetahui masalah yang tidak kalian ketahui."

Sabda Rasulullah “setiap kamu adalah pemimpin dan tiap-tiap pemimpin dimintai pertanggung jawabannya”. Manusia yang diberi amanah dapat memelihara amanah tersebut dan Allah telah melengkapi manusia dengan kemampuan konsepsional atau potensi (fitrah). Serta kehendak bebas untuk menggunakan dan memaksimal potensi yang dimilikinya.

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ

كُنْتُمْ صَادِقِينَ

Artinya: "Dan dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, Kemudian mengemukakannya kepada para malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar!"(QS. Al-Baqarah: 31).

Dalam Tafsir Shihab: Setelah menciptakan Adam, lalu mengajarkan nya nama dan karakteristik benda agar ia dapat hidup dan mengambil manfaat dari alam, Allah memperlihatkan benda-benda itu kepada malaikat."Sebutkanlah kepada-Ku nama dan karakteristik benda-benda ini, jika kalian beranggapan bahwa kalian lebih berhak atas kekhalifahan, dan tidak ada yang lebih baik dari kalian karena ketaatan dan ibadah kalian itu memang benar," firman Allah kepada malaikat.

Konsep amanah yang diberikan kepada manusia sebagai khalifal fil ardli menempati posisi sentral dalam kepemimpinan Islam. Oleh sebab itu, maka sangat logis bila konsep amanah kekhalifahan yang diberikan kepada manusia menuntut terjalinnya hubungan atau interaksi yang sebaik-baiknya antara manusia dengan pemberi amanah (Allah), yaitu:

- 1) Mengerjakan semua perintah Allah.
- 2) Menjauhi semua larangan-Nya.
- 3) Ridha (ikhlas) menerima semua hukum-hukum atau ketentuan-Nya.

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الدَّلَّةُ أَيْنَ مَا تُثْقَفُوا إِلَّا بِحَبْلِ مِنَ اللَّهِ وَحَبْلٍ مِنَ النَّاسِ وَبَاءُوا

بِغَضَبٍ مِنَ اللَّهِ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ

وَيَقْتُلُونَ الْأَنْبِيَاءَ بِغَيْرِ حَقِّ ذَلِكَ بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ

Artinya: "Mereka diliputi kehinaan di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka berpegang kepada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia, dan mereka kembali mendapat kemurkaan dari Allah dan mereka diliputi kerendahan. yang demikian itu Karena mereka kafir kepada ayat-ayat Allah dan membunuh para nabi tanpa alasan yang benar. Yang demikian itu disebabkan mereka durhaka dan melampaui batas"(Ali-Imran:112).

Dalam Tafsir Shihab: Kemudian Allah Swt. menegaskan bahwa orang-orang fasik itu akan selalu ditimpa kehinaan di mana saja, kecuali jika mereka mengadakan perjanjian perlindungan (dzimmah) yang merupakan ketetapan Allah. Mereka akan mendapat murka Allah dan akan selalu rendah dan tunduk kepada orang lain. Hal itu disebabkan oleh keingkaran mereka terhadap ayat-ayat Allah yang membuktikan kebenaran Muhammad. Juga disebabkan oleh ketegaan mereka membunuh nabi-nabi yang sama sekali tidak dapat dibenarkan, bahkan merupakan tindakan maksiat dan melawan.

Selain hubungan dengan pemberi amanah (Allah), juga membangun hubungan baik dengan sesama manusia serta lingkungan yang diamanahkan kepadanya. Tuntutannya, diperlukan kemampuan memimpin atau mengatur hubungan vertical manusia dengan Sang Pemberi (Allah) amanah dan interaksi horizontal dengan sesamanya.

Jika kita memperhatikan teori-teori tentang fungsi dan peran seorang pemimpin yang digagas dan dilontarkan oleh pemikir-pemikir dari dunia barat, maka kita hanya akan menemukan bahwa aspek kepemimpinan itu sebagai sebuah konsep interaksi, relasi, proses otoritas maupun kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi secara horizontal semata.

Konsep kepemimpinan Islami, sebagai sebuah konsep interaksi, relasi, proses otoritas, kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi baik secara horizontal maupun vertikal. Kemudian, dalam teori-teori manajemen, fungsi pemimpin sebagai perencanaan dan pengambil keputusan (*planning and decision maker*), pengorganisasian (*organization*), kepemimpinan dan motivasi (*leading and motivation*), pengawasan (*controlling*) dan lain-lain (Rahim dkk., 2001:3-4).

Uraian di atas, dapat ditegaskan bahwa, Kepemimpinan Islam (*Islamic Leadership*) adalah suatu proses atau kemampuan seseorang (pemimpin) untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan al-Qur'an dan Hadis untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

#### **2.2.3.4 Indikator Pemimpin Islam**

Menurut Maghfiroh (2012), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syari’ah kjs Kabupaten Kendal (studi kasus kjs di kecamatan rowosari dan weleri)” terdapat 5 indikator kepemimpinan islami sebagai berikut :

1. Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT,
2. Dapat menjaga amanah dan kepercayaan orang lain,
3. Pandai bergaul dengan masyarakat (karyawan),
4. Memiliki semangat untuk maju dan semangat pengabdian,
5. Disiplin dan bijaksana.

#### **2.2.3.5 Kepemimpinan yang Ideal dan Efektif dalam Islam**

Menurut Ala (2008: 27) kepemimpinan yang ideal dalam Islam adalah yang memiliki modal utama berupa ilmu (knowledge) yang bersumber dari Al-Qur’an, Hadits dan juga literatur Islam. Iman berupa ketaqwaan kepada Allah SWT, dan Amal yang berbentuk shalat yang khusyu’, shalat malam, Dzikir, do’a, infaq di jalan Allah, puasa sunah dan sebagainya.

Menurut Riva’i (2003:25), pentingnya efektivitas kepemimpinan dalam Islam, mengharuskan seorang pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan yang efektif dengan indikator sebagai berikut:

##### **a. Efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi**

- 1) Al-Kafaa’ah (kapabilitas), yaitu kemampuan yang berkesinambungan untuk membaca organisasi dan kelompok, bekerja dan merepresentasikannya.

- 2) Al-Fahm (pemahaman), yaitu ketajaman melihat tujuan jamaah dan paham konsepnya. Hingga membentuk semangat dalam sikap dan perkataan, serta kemampuan menentukan fase-fase dan memotivasi tercapainya tujuan di atas.
  - 3) At-Tandhiim (koordinasi), artinya kemampuan mendefinisikan tugasnya dan tugas orang lain, merencanakan hubungan kerja dan pengorganisasiannya, mengefektifkan penyampaian dan penerimaan informasi serta mempunyai segudang pengetahuan lain.
- b. Kemampuan mempengaruhi dengan kelebihan pribadi
- 1) Al-Mubaada'ah (daya inisiatif): ia merupakan anggota yang paling banyak memiliki kontribusi pemikiran dalam diskusi, memperhatikan perilaku jamaah dan perjalanannya.
  - 2) Al-Qiyaadah (berjiwa pemimpin): mampu menentukan perilaku individu dan jamaah, memimpin pekerjaan, dapat mengambil keputusan dan mengungkapkan pendapat.
  - 3) At-Taadir (penghargaan): yakni mengakui jerih payah para anggotanya dan mampu mengungkapkan penerimaan atau tidaknya atas kerja mereka.
  - 4) Ats-Tsiqah (rasa percaya/trust): pekerjaannya tidak bertujuan untuk kepentingan pribadi, mampu menyebarkan rasa kasih sayang dan cinta antar anggota dan mengikat individu dengan jamaah.
- c. Sikap positif dalam bermasyarakat
- 1) At-Tahayyut (beradaptasi), yaitu berpartisipasi dalam pekerjaan dan berperan aktif dalam seluruh bidang meskipun kecil.

- 2) Al-Udhuwiyyah (keanggotaan), yakni tingkatan interaksi dengan anggota kelompok sangatlah kuat dengan berbaur bersama mereka, memberikan pelayanan dan selalu menjaga keakraban secara non formal.
- 3) At-Ta'awun (kerjasama), ini terwujud dengan saling memahami, keterbukaan akhlak dan keterusterangan, disertai dengan menghindari perdebatan dan kata-kata yang menyinggung, dan sangat memperhatikan suasana tenang dan penghormatan yang resiprokal.

#### **2.2.3.6 Dampak dari Kepemimpinan**

Beberapa hasil penelitian menjelaskan bahwa dampak dari kepemimpinan adalah sebagai berikut :

##### **1. Kepatuhan**

Simmons (1998:78) menyatakan bahwa kepatuhan dibedakan mejadi dua yakni: kepatuhan yang berdiri sendiri dan kepatuhan terhadap otoritas pihak ketiga.

Pertama, kepatuhan yang berdiri, adalah berupa aturan substantif yang sering diwujudkan dalam perjanjian. Maksudnya ialah sikap patuh terhadap perjanjian yang telah diratifikasi oleh pihak internal. Terdapat alasan terjadinya ketidak patuhan yakni adanya ambiguitas yang biasanya terdapat bahasa yang tidak dimengerti dan ketidak pastian perjanjian.

Kedua, kepatuhan yang dimaksud ialah patuh terhadap otoritas keputusan pihak ketiga. Simmon (1998: 78) menjelaskan bahwa kepatuhan dikatakan dapat terjadi ketika perilaku nyata dari subjek tertentu sesuai dengan perilaku yang ditentukan dan ketidakpatuhan atau (pelanggaran terjadi ketika perilaku aktual berasal dari

perilaku yang ditentukan. Dari sini penulis berasumsi bahwa kepatuhan dapat terealisasi dengan baik dan dapat juga terjadi tidak patuh dengan satu peraturan yang sama. Kepatuhan sendiri merupakan wujud dari aturan atau bentuk nyata aturan yang bersifat hukum atau normatif sehingga terdapat tuntutan atau permintaan dari pihak pemberi aturan, kepatuhan juga tertuang dalam sebuah perjanjian. Kepatuhan sangat diperlukan dalam mewujudkan efektifitas sebuah organisasi.

## 2. Kerja Sama

Schermerhorn dkk., (1997:9) kerjasama adalah proses untuk melakukan sesuatu yang mencakup beberapa hal serta unsur-unsur tertentu antara lain:

- a. Adanya tujuan yang sudah ditetapkan bersama atau tujuan sesuai dengan peraturan;
- b. Adanya pengaturan/pembagian tugas yang jelas;
- c. Dalam bekerja saling menolong antara satu pihak dengan pihak yang lain;
- d. Dapat saling memasukkan manfaat;
- e. Adanya koordinasi yang baik.

Dari teori tersebut dapat difahami bahwa kepemimpinan akan berdampak pada kerjasama, baik antar pihak internal maupun eksternal organisasi, kerjasama yang baik akan menimbulkan rasa nyaman yang akan dirasakan oleh pihak lain yang terlibat dalam kerjasama tersebut, apabila rasa nyaman tersebut dirasakan oleh karyawan, maka akan menimbulkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi.

## 3. Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (1982: 56), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik serta dapat mengurangi ongkos produksi.

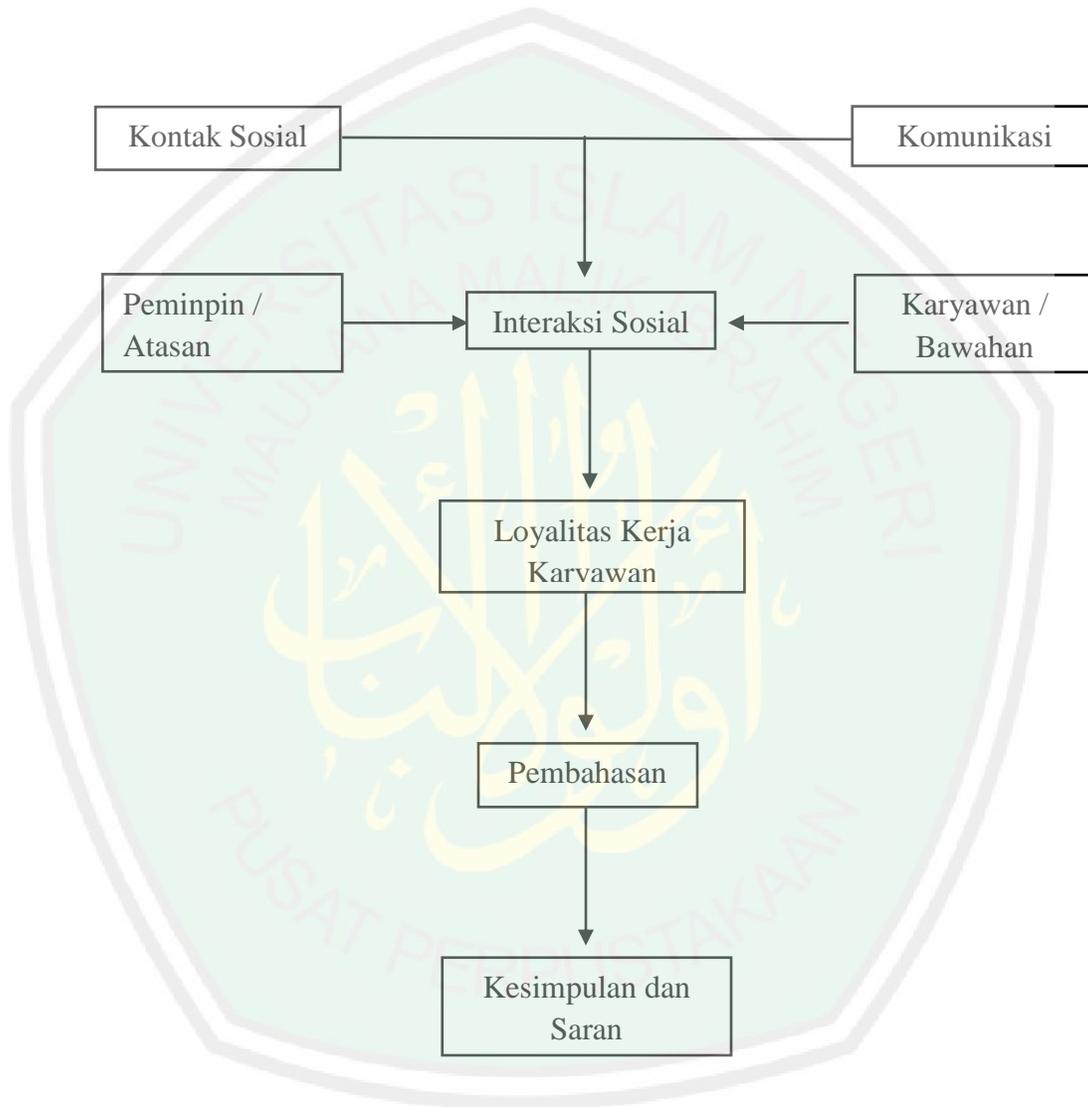
Dengan demikian jelaslah bahwa semangat kerja tidak akan muncul tanpa adanya sikap yang baik dari seorang pimpinan terhadap bawahannya, lebih dari pada itu, semangat kerja akan berdampak pada efektifitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi

#### 4. Komitmen / loyalitas terhadap organisasi

Kepemimpinan akan berdampak pada tinggi rendahnya komitmen organisasi, proses ini terjadi melalui hubungan antara atasan dengan bawahan, (Avolio dalam Fifi Nurafiah 2012). Apabila pemimpin memberikan kenyamanan terhadap karyawannya, maka komitmen organisasi akan tumbuh dengan sendirinya.

### 2.3 Kerangka Berfikir

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Moleong (2006:4) mendefinisikan Metode Penelitian Kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut mereka, pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh). Jadi, dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari sesuatu keutuhan.

Alasan menggunakan metode ini adalah bahwa peneliti akan terlibat langsung terhadap apa yang diteliti dan juga melibatkan diri terhadap subyek yang diteliti, akan tetapi peneliti tidak perlu ikut campur untuk melakukan perubahan di dalamnya tentang apa yang ada dan terjadi dalam subyek dan konteks penelitian. Semua yang terjadi di dalamnya bersifat natural atau alami dan tidak ada yang di rekayasa. Jadi apapun peristiwa atau segala sesuatu yang terjadi di lapangan yang berkaitan dengan obyek penelitian harus direkam secara utuh.

Jenis penelitian ini adalah penelitian studi kasus, menurut Arikunto (2006:142) penelitian studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara

intensif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu.

Menurut Mukhtar (2013) dalam Rokhmah (2014:78) mengungkapkan bahwa metode penelitian studi kasus sangat cocok digunakan saat seorang peneliti ingin mengungkap sesuatu dengan bertolak pada pertanyaan “How” atau ”Why”. Dilihat dari sudut kegunaannya, studi kasus dapat dipakai untuk penelitian kebijakan, ilmu politik, dan administrasi umum, pendidikan, psikologi, dan sosiologi, studi organisasi dan manajemen, lingkungan dan agama, dan sebagainya (Mukhtar, 2013:69).

Menurut Mukhtar (2013:70) penelitian jenis ini dibedakan menjadi 3 tipe, yakni Studi Kasus Eksplanotaris, Studi Kasus Eksploratoris, dan Studi Kasus Deskriptif. Studi kasus eksplanatoris sangat baik untuk melihat penjelasan-penjelasan atau suatu peristiwa yang sama atau berbeda, dan menunjukkan rangkaian kasus seperti itu dapat berlaku atau diaplikasikan pada situasi atau peristiwa yang lain. Sedangkan studi kasus eksplorotaris dapat dipergunakan untuk mengungkapkan suatu kejadian atau peristiwa, dimana berlangsungnya suatu peristiwa yang bersifat berkelanjutan (continue) antara peristiwa yang satu dengan peristiwa yang berikutnya. Untuk studi kasus deskriptif sangat baik dipergunakan untuk melacak suatu peristiwa atau hubungan antar pribadi, menggambarkan subbudaya yang sudah jarang menjadi topik penelitian dan menemukan fenomena kunci seperti kemajuan karir, prestasi dan berbagai realitas yang muncul dalam masyarakat

Maka dari itu peneliti menggunakan penelitian studi kasus sebagai jenis penelitian, karena studi kasus dapat dipakai untuk penelitian kebijakan, ilmu politik,

dan administrasi umum, pendidikan, psikologi, dan sosiologi, studi organisasi dan manajemen, lingkungan dan agama, studi kasus dapat dipakai untuk penelitian kebijakan, ilmu politik, dan administrasi umum, pendidikan, psikologi, dan sosiologi, studi organisasi dan manajemen, lingkungan dan agama. Peneliti akan menggunakan studi kasus diskriptif karena, studi kasus deskriptif sangat baik dipergunakan untuk melacak suatu peristiwa atau hubungan antar pribadi.

### **3.2. Lokasi Penelitian**

Untuk memperoleh gambaran umum, informasi yang akurat tentang berbagai aspek yang berkenaan dengan masalah penelitian, dan untuk mengetahui permasalahan yang mungkin dapat dikembangkan dalam penelitian ini, maka peneliti menetapkan lokasi yang akan dijadikan objek dalam penelitian adalah CV. Prima Mahardika yang beralamatkan di Jl. Ikan Tombro Malang Jawa Timur.

### **3.3. Subjek Penelitian**

Menurut Arikunto (2006:143) unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Jika berbicara tentang subjek penelitian, sebetulnya sama dengan berbicara tentang unit analisis, yaitu subjek yang menjadi pusat perhatian peneliti.

Dalam penelitian ini akan membahas tentang peranan interaksi sosial pemimpin dengan karyawan guna meningkatkan loyalitas karyawan, maka data dapat dikumpulkan dari pimpinan dan karyawannya. Kiranya jawaban dari pimpinan dapat dikuatkan dengan jawaban dari karyawan. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah

pimpinan CV. Prima Maharidika dan karyawannya. Karena sebagai subjek yang berada dalam lingkungan kerja di dalam perusahaan ini, dan subjek ini juga dijadikan sebagai sumber data.

### **3.4. Data dan Sumber Data**

Menurut Sani, Masyhuri (2010: 191), data adalah catatan keterangan sesuai bukti kebenaran, bahan-bahan yang dipakai sebagai dukungan penelitian. Data yang digunakan dalam penyusunan hasil penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

#### **1. Data primer**

Data primer adalah data yang diambil dari lapangan yang diperoleh melalui pengamatan, dan wawancara. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari wawancara dengan Pimpinan dan karyawan CV Prima Mahardilka.

#### **2. Data sekunder**

Data sekunder dapat diperoleh melalui dokumen-dokumen seperti buku, jurnal, keterangan dari tulisan (artikel), browsing di internet, maupun modul serta sumber lain yang mendukung penelitian ini.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti ini adalah:

#### **1. Metode observasi**

Dalam Ghony (2014:165) menyatakan bahwa metode observasi (pengamatan) merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan,

benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan. Metode observasi merupakan cara yang sangat baik untuk mengawasi perilaku subjek penelitian seperti perilaku dalam kegiatan. Dalam penelitian ini, peneliti mengamati hal-hal yang terkait dengan apa yang sedang diteliti, yaitu bagaimana peran Interaksi Sosial Pemimpin dalam meningkatkan Loyalitas Karyawan.

Observasi ini dilakukan untuk melihat dan mengamati bagaimana kontak sosial dan komunikasi antara pemimpin dengan bawahan, observasi ini dilakukan di kantor CV. Prima Mahardika dan di tempat pelaksanaan pameran (*event*).

## 2. Metode wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Lexy, 2006:186). Selanjutnya menurut Abdullah (2014:207) Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu data tertentu.

Metode interview ini digunakan dengan tujuan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan peran interaksi sosial pemimpin dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara tak terstruktur. Menurut Ghony (2014:177) wawancara tak terstruktur bersifat luwes, susunan pernyataan dan susunan kata-kata dalam setiap pertanyaan dapat diubah pada saat wawancara, disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi saat wawancara. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan beberapa karyawan yang mempunyai interaksi dengan

pemimpin, guna mengetahui peran interaksi social pemimpin dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Dalam melakukan wawancara ini peneliti akan mewawancarai beberapa informan yang berkaitan dengan permasalahan yang di angkat. Adapun informan yang akan di wawancarai antara lain : Bapak Totok Budi Hartanto, SE selaku Pemimpin dan Producer CV. Prima Mahardika, Bapak Samudra Putra Indartanto, SH selaku General Affairs CV. Prima Mahardika, Mas Rizal Dwi Setyawan, S.pd selaku Traffic, Mas Agus Nawarti, S.Pd selaku Production Manager dan Bapak Sokarno anggota team. Informan yang dipilih hal ini karena narasumber merupakan pemimpin dari setiap devisi dan juga anggota team, supaya peneliti mengetahui interaksi dari setiap pemimpin.

### 3. Metode dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Sugiyono (2013:240).

Dari definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dokumentasi yang digunakan adalah dengan mengambil kumpulan data yang ada pada CV. Prima

Mahardika Malang yang berkaitan dengan peran interaksi social pemimpin dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Baik berupa tulisan, dan gambar pada CV. Prima Mahardika yang berkaitan dengan permasalahan dan prosesl pengumpulan data itu sendiri..

#### 4. Studi literatur

Pengumpulan data yang bersumber dari buku-buku yang membahas dan berhubungan dengan obyek penelitian.

### 3.6. Analisis Data

Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data penelitian (Indriantoro, 1999:166).

Sugiyono (2008:337) menjelaskan langkah-langkah analisis data selama dilapangan, sebagai berikut:

- a. Reduksi Data (Data Reduction). Maka lama peneliti ke lapangan makin banyak data yang didapat, maka perlu adanya reduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan membuang yang tidak perlu.
- b. Penyajian data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam dibentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya.
- c. Conclution Drawing/Verification. Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal adalah bersifat sementara, dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-

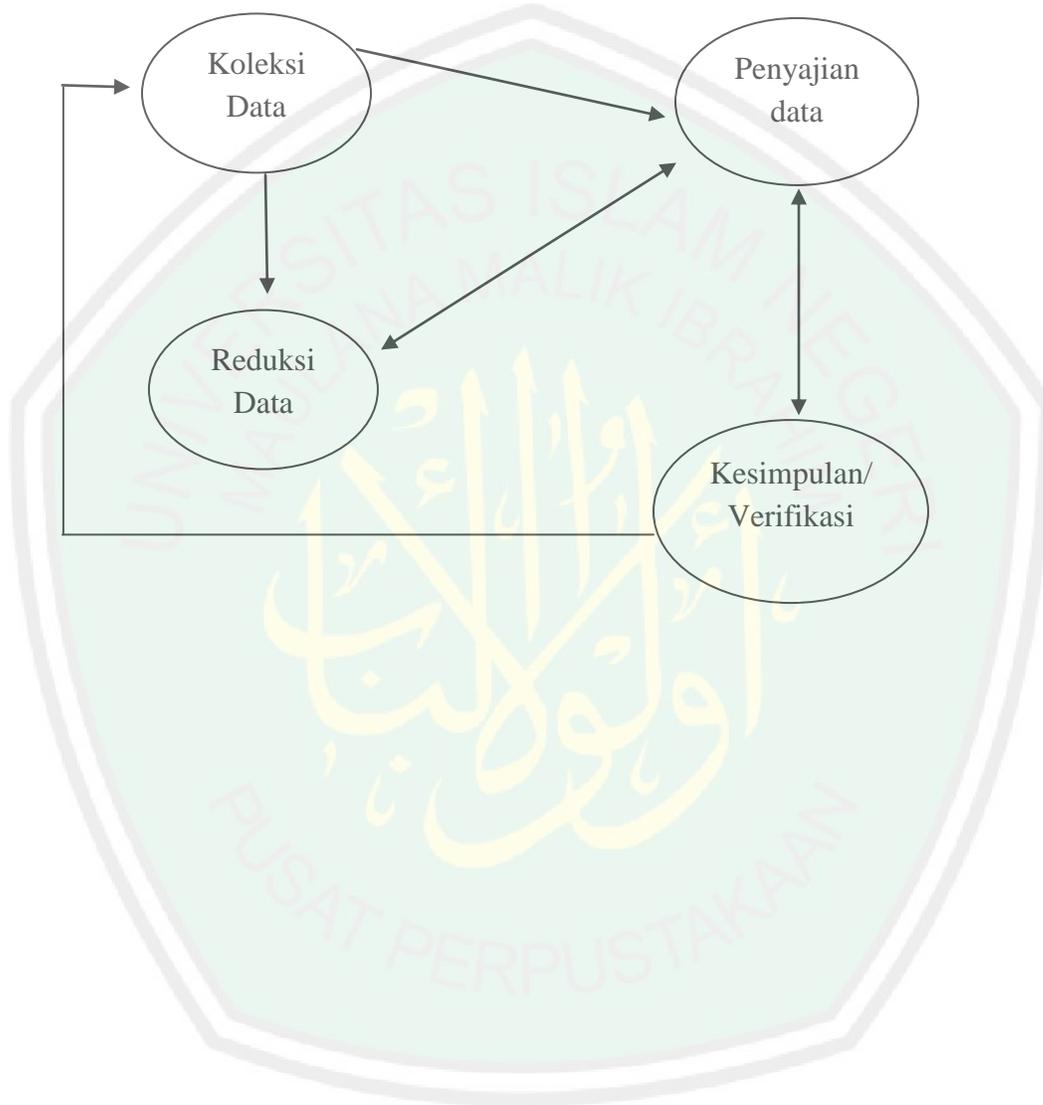
bukti yang kuat. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (terpercaya).

Maka peneliti dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah:

Peneliti mengumpulkan data yang diperoleh dari penelitian baik data primer maupun sekunder yang didapat dari CV. Prima Mahardika Malang kemudian merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan membuang yang tidak perlu, kemudian mereduksi data tersebut sehingga data tersebut lebih fokus pada hal-hal yang diperlukan saja.

- a. Melakukan penyajian data, yaitu data yang diperoleh tentang interaksi yang seperti apa saja yang diberikan pada karyawan untuk peningkatan loyalitas kerja karyawan di CV. Prima Mahardika Malang. Sehingga memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi dan kemudian peneliti dapat merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.
- b. Kemudian melakukan pengujian terhadap keabsahan data. Keabsahan data ini dapat tercapai apabila sudah memenuhi kriteria kredibilitas (derajat kepercayaan) yaitu dengan teknik pemekrisaan atau verification.
- c. Terakhir peneliti menarik kesimpulan dari data yang diperoleh dari penelitian di CV. Prima Mahardika Malang

**Gambar 3.1**  
**Siklus Analisis Data**



## BAB IV

### PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Gambaran Umum Lingkungan kerja pada CV. Prima Mahardika Malang

##### 4.1.1 Profil Perusahaan dan Sejarah Berdirinya

CV. Prima Hahardika (PM) didirikan oleh bapak Totok Budi Hartanto S.E yang berdiri sejak 1 Januari 2003 di daerah kediaman beliau yaitu di Malang. Beliau mengawali industrinya di bidang penyelenggara acara (*event organizer*). *Event Organizer* adalah pekerjaan yang menangani seluruh hal berkaitan dengan perencanaan, persiapan sampai pelaksanaan sebuah event. Rencana awal yang disusun dari hal yang sangat mendasar mulai pemilihan tema acara, pengisi, bentuk & susunan acara, budget acara, skala dan strategi pelaksanaan, pemilihan tempat, tanggal, dan waktu acara. Pada hari pelaksanaan acara bertanggung jawab dalam mengkoordinasikan serta mengawasi jalannya event secara keseluruhan. Membuat laporan hasil pelaksanaan & evaluasi event menjadi akhir dari seluruh pekerjaan.

Landasan dasar kenapa beliau memilih perusahaan yang bergerak di bidang EO (*event organizer*) hal ini di karenakan, di bidan ini memiliki peluang yang bagus dan kebutuhan akan penyelenggara acara ini akan banyak dibutuhkan. Hal ini dikarenakan sesuai perkembangan zaman pada saat itu orang banyak membutuhkan promosi akan banyak produk ataupun perusahaan yang perlu diperkenalkan ke masyarakat luas.

Pada awal berdirinya perusahaan ini hanya bergerak pada acara pameran produk seperti, hasil seni, produk tangan berupa hiasa rumah ataupun produk alat rumah tangga. Seiring berjalannya waktu perusahaan ini mulai melebarkan sayapnya ke beberapa acara lain seperti pameran pendidikan dan beberapa acara lainnya. Hingga pada akhirnya di penghujung tahun 2004 tercetus sebuah idea yang didapat dari sebuah acara dari televisi. Idea tersebut adalah mengadakan acara yang sama dengan yang ada di televisi tersebut dimana acara yang ada di dalam televisi tersebut adalah acara bursa kerja. Bapak Totok selaku pemimpin dan pemilik perusahaan melihat hal tersebut menjadi peluang yang besar kesuksesannya hal ini dikarenakan di daerah Malang belum ada acara bursa kerja selain itu, beliau berfikiran untuk mengurangi angka pengangguran ataupun mempermudah masyarakat yang mencari pekerjaan yang ada di daerah Malang ini. Dengan alasan tersebutlah perusahaan ini melebarkan sayap ke acara bursa kerja.

Dalam *event* bursa kerja bukanlah acara yang mudah karena di haruskan mengundang perusahaan – perusahaan lain yang membutuhkan tenaga kerja baru ataupun karawan baru. Selain itu sebenarnya perusahaan ini bukanlah yang pertama mengadakan acara bursa kerja di Indonesia banyak pendahulunya akan tetapi perusahaan ini merupakan pelopor acara bursa kerja di Malang.

Dengan acara bursa kerja tersebut perusahaan ini mampu berkembang pesat hingga melebarkan sayapnya ke daerah-daerah lain di Jawa Timur seperti di Ponorogo, Madiun, Kediri, Tulungagung, Jember, Lumajang, Banyuwangi, Surabaya dan sekitarnya. Pada taaun 2008-2009 pemerintah mulai melirik dan memperhatikan

acara bursa kerja ini. Hingga akhirnya CV. Prima Mahardika di ajak bekerja sama dengan pemerintah untuk mengadakan acara job fair ini.

Dalam kemajuannya menjalankan acara bursa kerja lebih dari 10 tahun perusahaan ini tidak lantas berdiam diri dengan acara bursa kerja saja, meskipun telah lebih dari 600 Perusahaan yang telah menjadi mitra CV. Prima Mahardika. Perusahaan tersebut mulai mengembangkan usahanya ke beberapa acara dan penyewaan peralatan untuk sebuah acara. Seperti melakukan acara Expo Kampus dan menyewakan tenda, kursi dan panggung yang diperlukan untuk menyelesaikan sebuah acara.

#### **4.1.2 Visi, dan Misi**

##### **4.1.2.1 Visi**

Menjadi perusahaan yang jujur, kompetitif, handal dan terpercaya di bidangnya di seluruh Indonesia

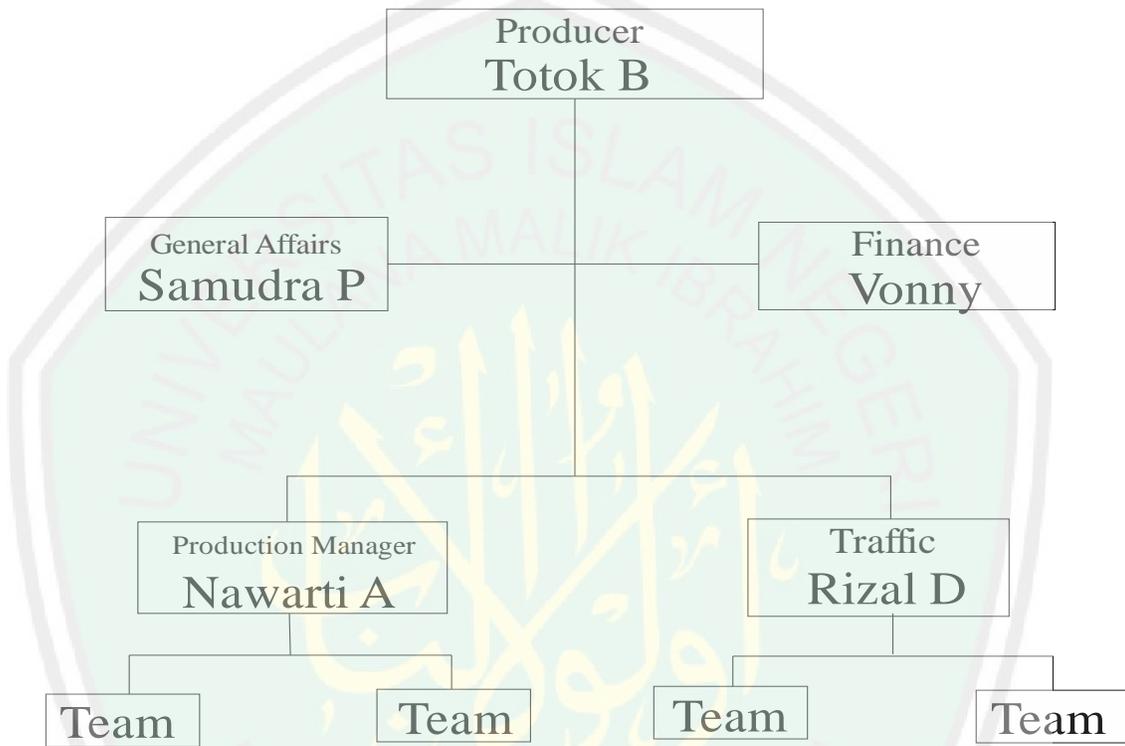
##### **4.1.2.2 Misi**

1. Terus belajar dan meningkatkan kualitas kerja yang lebih profesional.
2. Memberikan yang terbaik pada setiap proyek/pekerjaan yang dijalankan.
3. Menjalin hubungan baik dengan klien dan mengembangkan jaringan kerja baik dari dalam Negeri maupun luar Negeri.
4. Pengembangan diri individu agar lebih kreatif dan inovatif.
5. Mengembangkan sikap kepemimpinan dan kerja team.

### 4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi CV. Prima Mahardika



**Rincian tugas :**

Producer :Totok Budi Hartanto, SE

1. Bertanggung jawab kepada klien yang mengadakan event (sponsor)
2. Membuat rencana & strategi event, penjadwalan kerja secara umum, anggaran serta pendelegasian kerja secara detail, akurat & efisien.
3. Mengkoordinasikan semua pelaksanaan kegiatan kepada semua pihak artist, sponsor dan subordinat.

4. Bertanggung jawab atas kualitas, kelancaran acara serta operational seluruh kegiatan pertunjukan.
5. Mengontrol jalannya persiapan serta pelaksanaan acara.
6. Mencari menganalisis dan memutuskan masalah yang timbul serta memberi solusi
7. Merangkum semua laporan divisi untuk dijadikan bahan evaluasi & laporan.

General Affairs : Samudra Putra Indratanto, SH

1. Memeriksa seluruh kesiapan administrasi baik teknis maupun non teknis.
2. Mencatat seluruh perkembangan persiapan acara sampai hari H.
3. Menyusun data laporan setiap divisi untuk dijadikan bahan evaluasi.
4. Memeriksa semua kesiapan supplier sarana dan pra sarana pendukung event

Finance : Vonny Indrawati, SE

1. Bertanggung jawab kepada Produser dalam segala aspek yang menyangkut keuangan.
2. Bersama Produser dan kepala divisi lainnya menyusun anggaran event, dengan memperhatikan semua aspek pelaksanaan event.
3. Membuat perkiraan kelancaran arus dana (Cashflow – Cash in/Cash out)
4. Menyusun skala prioritas pengeluaran dana beserta tanggal jatuh tempo.
5. Mengarsipkan semua laporan pengeluaran keuangan.
6. Mempersiapkan tagihan dan pembayaran / cash flow beserta bukti pembayaran

Traffic : Rizal Dwi Setyawan, S.Pd

1. Mengumpulkan dan mengupdate seluruh data dan informasi yang berkaitan dengan event.
2. Melakukan monitor seluruh perkembangan kegiatan event.
3. Membantu serta memfasilitasi seluruh produksi event.
4. Merangkum informasi & jadwal kerja keseluruhan dan mendistribusikan kepada semua bagian (panitia), manajemen artis , manajemen venue serta petugas resmi ( Polisi, PMK, Amb )

Production Manager : Agus Nawarti, S.Pd

1. Bertanggung jawab dan mengkoordinir seluruh kegiatan teknis produksi.
2. Menyusun rencana teknis produksi secara menyeluruh .
3. Membuat jadwal teknis produksi, mulai dari pra produksi, load in sampai load out, post produksi.
4. Berkoordinasi dengan Producer dalam penanganan produksi.
5. Berkoordinasi dengan stage manager dalam hal materi acara berkaitan dengan masalah teknis pertunjukan

#### **4.2 Pembahasan Hasil Data Penelitian**

Dalam pembahasan hasil ini perlu dianalisis data lapangan dengan teori-teori yang di paparkan di dalam landasan teori.

##### **4.2.1. Hubungan antar personal di CV. Prima Mahardika Malang Yang**

**Meliputi : Kontak Sosial dan Komunikasi.**

Dalam suatu perusahaan Interaksi Sosial antar Pemimpin Dengan Karyawan sangat penting bagi sumber daya manusia yang ada di dalamnya untuk dapat

melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan apa saja yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dalam bekerja, diantaranya adalah Interaksi Sosial yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Gillin dalam Anwar (2013:195) dalam proses sosial, baru dikatakan terjadi interaksi sosial apabila telah memenuhi persyaratan sebagai aspek kehidupan bersama, yaitu dengan adanya kontak sosial dan komunikasi sosial.

## 2. Adanya Kontak Sosial (*Social Contact*)

Kontak berasal dari kata Latin *cum* atau *con* yang berarti bersama - sama, dan *tangere* yang memiliki arti menyentuh. Jadi, secara harafiah kontak berarti bersama - sama menyentuh. Dalam pengertian sosiologis, kontak merupakan gejala sosial. Orang dapat mengadakan hubungan dengan pihak lain tanpa mengadakan sentuhan fisik, misalnya berbicara dengan orang lain melalui telepon, surat, dan sebagainya. Jadi, kontak sosial merupakan aksi individu atau kelompok dalam bentuk isyarat yang memiliki makna bagi si pelaku dan si penerima, dan si penerima membalas aksi itu dengan reaksi. Kita membedakan kontak berdasarkan cara, sifat, bentuk, dan tingkat hubungannya. Kontak social memiliki memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

3. Kontak sosial bisa bersifat positif dan bisa negative. Kalau kontak social mengarah pada kerjasama berarti positif, kalau mengarah pada suatu pertentangan atau konflik berarti negative.
4. Kontak sosial dapat bersifat primer dan bersifat skunder. Kontak social primer terjadi apa bila peserta interaksi bertemu muka secara langsung. Misanya kontak

antara guru dengan murid dsb. Kalau kontak skunder terjadi apabila interaksi berlangsung melalui perantara. Missal percakapan melalui telepon, HP dsb.

Dari hasil observasi peneliti saat melihat kondisi pelaku serta kegiatan di dalam lingkungan kerja CV. Prima Mahardika ini, mulai dari pengamatan di kantor sampai pengamatan di lapangan peneliti melihat adanya kontak sosial yang baik pada perusahaan ini mulai dari atasan sampai bawahan. Hal ini diperkuat dengan adanya hasil wawancara dengan Bapak Totok Budi Hartanto, SE selaku Producer sekaligus pemimpin perusahaan ini pada tanggal 27 April 2017 Pukul 09.00 wib di CV. Prima Mahardika, yaitu sebagai berikut :

“Team dalam perusahaan ini mampu bekerja sama dengan baik dalam melaku pekerjaanya contoh saja saya tidak harus tidak harus selalu kelapangan untuk melihat persiapan mereka dalam menyiapkan sebuah acara. Meskipun terkadang ada masalah dalam persiapan akan tetapi mereka dapat mengatasinya ini merupakan salah satu bukti bahwa mereka memiliki kerja sama yang baik satu sama lainnya. Akan tetapi saya juga tetap mengawasi mereka melalui informasi-informasi yang mereka kirim melalui media sosial. Halini di lakukan karena mereka juga mempunyai tanggung jawab untuk melaporkan setiap kondisi yang ada dilapangan kepada saya.”

Selain wawan cara denga Bapak Totok Budi Hartanto, SE peneliti juga melakukan wawancara dengan bagian lain dan juga dengan salah satu team, yaitu dengan Rizal Dwi Setyawan, S.Pd selaku Traffic pada 17 April 2017 Pukul 14.00 wib dan anggota team yaitu Bapak Sokarno pada 3 Mei 2017 Pukul 10.00 wib. Dimana mereka menyatakan:

Hasil wawancara denga Rizal Dwi Setyawan, S.Pd selaku Traffic:

“Saya kerja gak selalu di kantor karena saya bisa kerja di tempat tinggal saya terus kami berkomunikasi melalui media sosial ataupun menggunakan email. Saya juga senang karena team saling melengkapi jadi kami dapat menyelesaikan tugas dengan baik” dan

Bapak Sokarno selaku anggota team :

“keputusan atasan dan juga pemberian tugas adalah tugas dari atasan dan kita harus menjalankannya dengan baik dan saling berkomunikasi agar pekerja lebih cepat terselesaikan. Terkadang ada perubahan konsep akan tetapi kami tidak khawatir karena kami mampu menyelesaikannya dengan kebersamaan”

Dengan adanya ungkapan yang telah di sampaikan oleh narasumber ini memperkuat hasil observasi peneliti dalam melihat pelaku dan kekgiatan mereka. Kontak sosial yang dilakukan oleh semua anggotapun tidak hanya terpaku pada kontak primer saja akan tetapi juga melakukan kontak sosial yang bersifat skunder yaitu menggunakan perantara tanpa betemu langsung.

## 2. Adanya Komunikasi

Komunikasi menurut Muhammad (2005:4) memberikan komunikasi yang lebih bersifat universal. Menurutnya komunikasi adalah proses dengan mana simbol verbal dan non verbal dikirimkan, diterima, dan diberi arti. Kelihatannya dari pengertian ini proses komunikasi sangat sederhana, yaitu mengirim dan menerima pesan tetapi sesungguhnya komunikasi adalah suatu fenomena yang kompleks yang sulit di pahami tanpa mengetahui prinsep dan komponen yang penting dari komunikasi tersebut. Ada lima unsur pokok dalam komunikasi yaitu:

1. Komunikator yaitu orang yang menyampaikan informasi atau pesan atau perasaan atau pemikiran pada pihak lain.
2. Komunikan yaitu orang atau sekelompok orang yang dikirimi pesan, pikiran, informasi.
3. Pesan yaitu sesuatu yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan.
4. Media yaitu alat untuk menyampaikn pesan

5. Efek atau *feed back* yaitu tanggapan atau perubahan yang diharapkan terjadi pada komunikan setelah mendapat pesan dari komunikator.

Ada tiga tahapan penting dalam komunikasi:

1. *Encoding*. Pada tahap ini gagasan atau program yang akan dikomunikasikan diwujudkan dalam kalimat atau gambar. Dalam tahap ini komunikator harus memilih kata atau istilah, kalimat dan gambar yang mudah dipahami oleh komunikan. Komunikator harus menghindari penggunaan kode-kode yang membingungkan komunikan.
2. *Penyampaian*. Pada tahap ini istilah atau gagasan yang telah diwujudkan dalam bentuk kalimat dan gambar disampaikan. Penyampaian dapat berupa lisan dan dapat berupa tulisan atau gabungan dari duanya.
3. *Decoding*. Pada tahap ini dilakukan proses mencerna dan memahami kalimat serta gambar yang diterima menurut pengalaman yang dimiliki.

Komunikasi merupakan hal yang lumrah terjadi dimana-mana, setiap orang pasti melakukan komunikasi. Komunikasi ini dilakukan dengan sesama individu ataupun dengan kelompok. Dalam CV. Prima Mahardika sendiri juga terjadi komunikasi antar individu maupun antar kelompok. Dari hasil observasi peneliti yang dilakukan di perusahaan ini peneliti melihat komunikasi antar individu yang baik yang dilakukan oleh anggota organisasi. Bahkan peneliti melihat bagaimana pemimpin menyampaikan sesuatu dengan jelas dan menunjukkan gambaran yang jelas dari apa yang sedang di bicarakan. Tidak jarang pemimpin mengajukan pertanyaan ataupun mempersilahkan karyawannya untuk bertanya jika mereka kurang paham dengan apa

yang dibicarakan. Maka dari hasil observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa proses komunikasi pada CV. Prima Mahardika ini berjalan dengan baik. Selain dari hasil observasi kesimpulan ini di perkuat dengan adanya pernyataan dari naras umber pada saat di wawancara.

Wawancara dengan Bapak Samudra Putra Indratanto, SH selaku *General Affairs* menyatakan bahwa :

“pada saat pemberian tugas kami akan menjelaskan tentang apa yang harus dilakukan dan juga bagaimana cara melakukannya, selain itu kami juga akan menunjukan gambar atau bentuk penjelasan visual agar semkani mudah di pahami. Hal ini dilakukan ketika adanya karyawan baru ataupun tugas-tugas baru yang sebelumnya belum pernah di berikan. Sedangkan untuk tugas-tugas yang sudah pernah di berikan kami hanya akan memberikan penjelasan saja. Pada saat pemberiaan tugas kami tidak hanya menjelaskan tentang tugas tersebut akan tetapi kami juga menanyakan akan apa yang mungkin belum dipahami atau mungkin kendala yang akan dihadapi, hal ini dilakukan guna melihat apakah mereka memahami akan tugas yang harus meraka lakukan. Pemberian tugas ini tidak semata-mata hanya bertatap muka terkadang ada situasi dimana pemberian tugas kami berikan menggunakan alat elektroni dikarenakan jarak yang jauh. Hal seperti ini tidak hanya dilakukan pada saat pemberian tugas saja akan tetatpi dilakukan pada saat persiapan acara ataupun membahas ide atau rencana-rencana baru.” (Wawancara dengan bapak Samudra Putra Indratanto, SH. Tgl 21 April 2017 jam 09.00-10.00 WIB, di CV. Prima Mahardika Malang).

Berdasarkan informasi dari Bapak Samudra dapat diketahui bahawa kominikasi yang terjadi di dalam CV. Prima Mahardika ini terjadi dengan baik dimana atasan mampu menjelaskan dan mengirikan informasi dengan baik kepada bawahaan atau karyawan dan juga mampu memberikan umpan balik bagi karyawan untuk melakukan proses komunikasi.

Selanjutnya wawancara dengan bagian Production Manager yaitu Agus Nawarti, S.Pd menyatakan bahwa :

“Cara berkomunikasi pimpinan atau atasan saya merupakan cara komunikasi yang baik halni dikarenakan ketika mereka bmelakukan proses komunikasi mereka

menyampaikan semua informasi dengan jelas dan tidak jarang mereka menyertai gambar padasaan memberikan sebuah informasi. Selain penjelasan yang jelas dan juga menggunakan gambar mereka memberikan kesempatan kepada saya atau rekan yang lain kesempatan untuk bertanya mengenai informasi yang di sampaikan. Bahkan atasanpun mengajarkan kami bagaimana berkomunikasi dengan baik hal ini dikarenakan dalam dunia penyelenggara acara komunikasi merupakan hal yang sangat berperan penting dalam kegiatan perusahaan.” (Wawancara dengan Agus Nawarti, S.Pd . Tgl 09 Mei 2017 jam 10.00 WIB, di CV. Prima Mahardika Malang).

Dari apa yang disampaikan oleh mas Agus menunjukan bahwa komunikasi didalam CV. Prima Mahardika ini berjalan dengan baik, tidak hanya pemimpin atau atasan yang memiliki kemampuan untuk berkomunikasi akan tetapi karyawan juga memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dan juga terus diajarkan cara untuk berkomunikasi dengan baik.

Maka dari hasil observasi peneliti dan juga hasil dari wawancara dapat di Tarik kesimpulan bahwa di dalam CV . Prima Mahardika terdapat kontak kontak sosial antar anggota dan komunikasi yang baik antar semua anggota, yaitu komunikasi pemimpin dengan bawahan ataupun komunikasi antara bawahan dengan pemimpin.

Hal ini menunjukan didalam CV. Prima Mahardika terjadi Interaksi sosial yang baik di dalam lingkungan kerjanya. Hal tersebut dikarenakan kontak sosial dan komunikasi merupakan syarat terjadinya Interaksi sosial.

#### **4.2.2. Peran Pimpinan dalam Melakukan Interaksi Sosial dengan Karyawan di CV. Prima Mahardika Malang**

Dalam sebuah organisasi pemimpin memiliki peran yang penting guna menyapai sebuah kesuksesan, hal ini dikarenakan sebuah kesuksesan sebuah

organisasi tidak akan pernah lepas dari perannya sebagai pengarah dan pengendali dalam organisasi tersebut.

Menurut Rivai (2014:3), kepemimpinan pada hakikatnya merupakan; Proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi; Seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama; Kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Maka kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi, baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan tersebut.

Dikarenakan seorang pemimpin menggunakan komunikasi sebagai cara mempengaruhi bawahannya agar bisa diatur untuk mencapai target organisasi, maka adanya interaksi sosial dari seorang pemimpin ke bawahannya sangatlah penting. Didalam CV. Prima Mahardika sendiri sudah terjadi interaksi sosial yang baik dari semua anggotanya hal ini dibuktikan dengan sudah adanya kontak sosial dan komunikasi yang baik di dalam perusahaan ini.

Adapun dibawah ini adalah hasil wawancara peneliti dengan bapak Totok Budi Hartanto, SE selaku pemimpin atau produce di kantor, guna memperjelas peranan yang dilakukan pemimpin dalam melakukan interaksi sosial sebagai berikut :

“Didalam dunia penyelenggara acara interaksi dari setiap individu didalam team sangatlah penting hal ini dikarenakan dengan adanya interaksi sosial yang baik antar individu maka kita dapat mengetahui setiap perkembangan yang ada. Maka dari itu saya berusaha selalu meningkatkan interaksi dengan para karyawan, yang saya gunakan untuk meningkatkan interaksi dengan paraa karyawan antara lain, dengan mengadakan rapat di kantor, kordinasi dilokasi ketika persiapan sebuah acara dan melakukan pengawasan melalui media elektronik untuk mengetahui setiap perkembangan yang terjadi. Tidak jarang juga saya kumpulkan para karyawan untuk mendiskusikan ide - ide baru dari para karyawa, hal ini selain untuk menjalin hubungan baik dengan karyawan juga digunakan untuk mengasah emampuan karyawan dalam pemikiran-pemikiran baru.” (Wawancara dengan bapak Totok Budi Hartanto, SE pada tanggal pada 27 April 2017 Pukul 09.00 wib di CV. Prima Mahardika).

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Totok Budi Hartanto, SE maka didapatkan informasi bahwa dengan adanya kemauan dari pimpinan untuk melakukan rapat, kordinasi bahkan melakukan komunikasi menggunakan media elektronik hal ini menunjukkan, pemimpin CV. Prima Mahardika mampu berinteraksi dengan baik didalam perusahaan dengan para karyawannya. Tidak hanya mampu berinteraksi dengan baik akan tetapi pemimpin perusahaan juga mampu menjaga hubungan dengan para karyawan dengan baik, mampu mendengarkan pemikiran dari para karyawan yang merupakan timbal balik pada saat berkomunikasi dan juga mampu meningkatkan pemikiran-pemikiran yang dimiliki oleh para karyawannya.

Selanjutnya Wawancara dengan Bapak Samudra Putra Indratanto, SH selaku

*General Affairs* menyatakan bahwa :

“Didalam dunia penyelenggara acara interaksi dari setiap individu didalam team sangatlah penting hal ini dikarenakan dengan adanya interaksi sosial yang baik antar individu maka kita dapat mengetahui setiap perkembangan yang ada. Maka dari itu saya berusaha selalu meningkatkan interaksi dengan para anggota team, yang saya gunakan untuk meningkatkan interaksi dengan para karyawan antara lain, berusaha berkomunikasi dengan baik saat rapat di kantor dan kordinasi dilokasi ketika persiapan sebuah acara. Misal saja saya menghubungi team untuk menanyakan bagaimana persiapan untuk perizinan ataupun tugas yang lainnya saya juga selalu

mengingatkan kepada team agar selalu melaporkan setia tugas yang telah diselesaikan. Untuk menjaga hubungan baik terkadang saya mengajak anggota team untuk ngopi bareng guna bersantai dan menyelipkan juga percakapan tentang pekerjaan” (Wawancara dengan bapak Samudra Putra Indratanto, SH. Tgl 21 April 2017 jam 09.00-10.00 WIB, di CV. Prima Mahardika Malang).

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Samudra Putra Indratanto, SH maka didapatkan informasi bahwa menjalin interaksi sosial dengan anggota team yang lain merupakan hal yang penting. Hal ini digunakan untuk mengetahui sampai dimana semua persiapan dalam melakukan sebuah acara. Selain itu peneliti juga mendapatkan informasi bahwa atasan melakukan banyak cara untuk selalu menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya. Atasanpun tidak enggan untuk mengingatkan bawahannya akan setiap tugas yang diberikan kepada para karyawan, hal tersebut membuat para karyawan juga harus berinteraksi dengan baik kepada atasan. Selain itu cara yang digunakan untuk berinteraksi oleh Bapak Samudra Putra Indratanto, SH yang merupakan atasan para team dibawa Bapak Totok Budi Hartanto, SE juga unik tidak hanya melulu rapat ataupun kordinasi akan tetapi juga melakukan kegiatan hiburan seperti ngopi bareng.

Dari apa yang didapat maka peneliti mengetahui bahwa atasan di CV. Prima Mahardika ini memiliki peranan yang baik dalam menjalin sebuah hubungan didalam perusahaan. Akan tetapi hal ini tidak akan lengkap tanpa pengakuan dari bawahaan, hal tersebut di karenakan yang merasakan peranan dari pemimpin atau atasan itu sendiri adalah para bawahan. Maka peneliti melakukan wawancara pula dengan para karyawan untuk mengetahui seberapa besar peranan para atasan dalam melakukan sebuah interaksi sosial.

Berikut ini hasil wawancara dengan bagian lain dan juga dengan salah satu team yang merupakan bawahan dari bapak Samudra Putra Indratanto, SH ataupun bapak Totok Budi Hartanto, SE yaitu dengan Rizal Dwi Setyawan, S.Pd selaku Traffic pada 17 April 2017 Pukul 14.00 wib dan anggota team yaitu Bapak Sokarno pada 3 Mei 2017 Pukul 10.00 wib. Dimana mereka menyatakan:

Hasil wawancara dengan Rizal Dwi Setyawan, S.Pd selaku Traffic :

“Bapak Totok Budi Hartanto, SE dan bapak Samudra Putra Indratanto, SH merupakan atasan yang baik, dimana beliau-beliau tidak hanya mampu memimpin team didalam perusahaan mereka juga mampu berkomunikasi dengan baik guna untuk mejalin hubungan yang baik antar anggota team. Didalam setiap kesempatan kami selalu diajarkan bagaimana cara berkomunikasi yang baik agar hubungan antar anggota selalu terjaga dengan baik, mereka juga memberikan kami anggota team untuk melakukan komunikasi dengan mengutarakan pendapat-pendapat yang kami miliki. Mereka juga mau mengingatkan bawahannya akan tugas yang di berikan kepada kami.”

Hasil wawancara dengan Bapak Sokarno selaku anggota team :

“Bapak Totok Budi Hartanto, SE dan bapak Samudra Putra Indratanto, SH merupakan atasan yang baik, dimana beliau-beliau tidak hanya mampu memimpin team didalam perusahaan mereka juga mampu berkomunikasi dengan baik guna untuk mejalin hubungan yang baik antar anggota team. Meski mereka memiliki cara yang berbeda dalam melakukan komunikasi akan tetapi tujuannya sama untuk memajukan perusahaan. Tak jarang pemikiran mereka berbeda hal ini dapat dimaklumi dikarenakan usian dan pengalaman yang berbeda sehingga memiliki cara sendiri-sendiri dalam berfikir dan juga dalam melakukan komunikasi. Akan tetapi perbedaan ini bisa teratasi ketika keduanya ada pada tempat yang sama dan diajak berkomunikasi akan perbedaan yang ada. Perbedaan itu juga berdampak baik kepada team dalam melakukan hubungan dengan katasannya.”

Dari apa yang disampaikan oleh Rizal Dwi Setyawan, S.Pd selaku Traffic dan anggota team yaitu Bapak Sokarno, maka didapatkan informasi bahwa benar adanya jika atasan di dalam perusahaan ini memiliki peranan yang penting didalam melakukan sebuah interaksi sosial. Hal tersebut dikarenakan atasan selalu berusaha melakukan komunikasi yang baik dengan bawahan dan juga selalu merangsang

pemikiran para bawahan untuk bisa melakukan komunikasi dengan baik dengan cara membiarkan para bawahan menyampaikan pemikiran-pemikiran atau pendapat yang bawahan miliki sebagai wujud timbal balik saat berkomunikasi.

Dari semua data yang ada maka peneliti mengetahui bahwa atasan yang ada pada CV. Prima Mahardika Malang ini memiliki atasan yang sangat berperan dalam menjalin dan menjaga hubungan baik setiap anggota yang ada didalam perusahaan ini. Selain memiliki peran dalam melakukan interaksi sosial atasan yang didalam perusahaan ini juga mampu menjalin hubungan ukhawah Islamiyah, sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surat Al-Hujarat, pada ayat 10, yaitu:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ١٠

Artinya: 10. Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.

Dalam Tafsir Quraish Shihab: Sesungguhnya orang-orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya adalah bersaudara. Sebab iman yang ada telah menyatukan hati mereka. Maka damaikanlah antara kedua saudara kalian demi menjaga hubungan persaudaraan seiman. Jagalah diri kalian dari azab Allah dengan menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya, dengan harapan Dia akan memberi kalian rahmat berkat ketakwaan kalian.

Menurut Yunus (2009) ayat diatas diperkuat dengan adanya al-Hadist riwayat Bukhari dan muslim, yaitu:

“sesungguhnya orang mukmin bagi mukmin lainnya ibarat bangunan yang saling mengkokohkan satu dengan lainnya” (HR. Bukhari Muslim)

Maka apa yang dilakukan para atasan pada perusahaan ini merupakan sesuatu yang baik dan juga sebuah upaya dalam mengkokohkan perusahaan guna kemajuan perusahaan itu sendiri.

#### **4.2.3. Peran Interaksi Sosial di CV. Prima Mahardiaka Malang**

Dalam kehidupan bersama antara manusia dan manusia atau kelompok manusia dan kelompok tersebut terjadi hubungan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Melalui hubungan tersebut seseorang ingin menyampaikan maksud, tujuan dan keinginannya masing-masing. Sedangkan untuk mencapai keinginan itu harus diwujudkan dengan tindakan melalui hubungan timbal balik. Hubungan inilah yang disebut dengan interaksi. Interaksi terjadi apabila satu individu melakukan tindakan sehingga menimbulkan reaksi dari individu-individu yang lain. karena itu interaksi terjadi dalam suatu kehidupan sosial. Interaksi sosial adalah hubungan dinamis yang mempertemukan orang dengan orang, kelompok dengan kelompok maupun orang dengan kelompok manusia (Baswori 2005:138).

Didalam sebuah organisasi interaksi ataupun hubungan sosial antar individu maupun kelompok selalu terjadi karena mereka akan selal berhubungan dan berkomunikasi dalam penyelesaian masalah yang ada. Begitu pula dengan CV. Prima Mahardika Malang interaksi sosial dari setiap individu sangat penting. Pentingnya

interaksi sosial antar individu ini disadari oleh pemimpin perusahaan CV. Prima Mahardika Malang, sehingga pemimpin selalu berusaha meningkatkan interaksi sosial dan menggunakannya untuk memotivasi para karyawan. Hal tersebut dilakukan guna menumbuhkan dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Ternyata apa yang dilakukan pemimpin yang menggunakan interaksi sosial untuk memotivasi karyawan agar semakin loyal dan tetap loyal dengan perusahaan membuahkan hasil, terbukti dari informasi yang didapatkan dari bapak Samudra Putra Indratanto, SH yang menyatakan bahwa para karyawan meminta saran untuk menolak tawaran dari orang lain yang menggajak mereka bergabung dan keluar dari team CV. Prima Mahardika Malang. Dengan adanya kejujuran dan interaksi yang baik maka hal seperti tersebut bisa terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi sosial mampu membuat kedua belah pihak saling terbuka dan mampu membuat karyawan semakin loyal.

Loyalitas karyawan merupakan hal penting karena dengan begitu diharapkan bahwa karyawan mau bekerja keras sehingga memberikan hasil yang terbaik bagi instansi/organisasi. Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh instansi/organisasi karena instansi/organisasi sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan organisasinya dalam menentukan maju mundurnya organisasi di masa mendatang. Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja fisik, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi

kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan dengan karyawan lain.

Didalam setiap organisasi atau perusahaan pastilah diharapkan adanya loyalitas dari anggota atau karyawan yang ada didalamnya. Begitu pula dengan CV. Prima Mahardika, pimpinan mengharapkan loyalitas dari setiap anggotanya. Hal ini dikarenakan dengan adanya loyalitas diharapkan para karyawan mampu berkerja dengan baik guna memajukan perusahaan.

Adapun dibawah ini adalah hasil wawancara peneliti dengan bapak Totok Budi Hartanto, SE selaku pemimpin atau producer di kantor, guna memperjelas apa yang menjadi tolak ukur loyalitas pada CV. Prima Mahardika Malang, sebagai berikut:

“Loyalitas merupakan keadaan dimana anggota team saya mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan tepat waktu, mampu bekerjasama dengan team, lebih mementingkan kepentingan perusahaan, selalu siap tetika dibutuhkan dan yang terpenting memiliki kejujuran. Anggota team yang bisa di anggap loyal apa bila minimal memiliki tiga poin dari lima poin yang ada, terutama kejujuran. Hal ini karena ketika mereka memiliki kejujuran mereka pasti mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu selain itu mereka pasti mampu bekerja sama dengan team.” (Wawancara dengan bapak Totok Budi Hartanto, SE pada tanggal pada 27 April 2017 Pukul 09.00 wib di CV. Prima Mahardika).

Berdasarkan dari informasi yang diberikan oleh bapak Totok Budi Hartanto, SE maka dapat diketahui bahwa yang karyawan yang dianggap loyal ketika mampu memenuhi semua poin yang ada dan kejujuran merupakan hal yang sangat penting bagi pimpinan CV. Prima Mahardika Malang. Hal ini sesuai dengan syariat islam yang mengajarkan akan pentingnya sebah kejujuran itu, hal ini seperti firman Allah dalam surat Al-Maidah ayat 8 sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَى

أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (٨)

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kami jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-sekali kebencianmu, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwa jujur atau kejujuran akan tercermin dalam perilaku yang diikuti dengan hati yang lurus (Iklas), berbicara sesuai dengan kenyataan, berbuat sesuai bukti dan kebenaran. Karyawan yang jujur akan ikhlas melakukan pekerjaannya dan melaporkan hasil pekerjaannya dengan sebenar-benarnya sesuai dengan yang dikerjakan.

Pada hasil observasi peneliti mendapatkan hasil bahwa karyawan yang ada pada CV. Prima Mahardika Memiliki sifat loyal akan tempat kerja mereka. Untuk menggethuinya lebih lanjut peneliti mewawancari atasan di perusahaan. Berikut hasil wawancara dengan bapak Totok Budi Hartanto, SE selaku producer dan bapak Samudra Putra Indratanto, SH selaku *General Affairs* menyatakan bahwa :

Bapak Totok Budi Hartanto, SE menyatakan:

“Team saya sekarang merupakan team yang baik dan memiliki sifat loyalitas, hal tersebut terbukti ketika senang dengan apa yang team saya lakukan dimana mereka

bisa menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, mereka juga mampu bekerja sama dalam sebuah team dan yang pasti karena mereka memiliki kejujuran. Hal ini saya ketahui karena saya selalu menjalin hubungan dengan baik dengan karyawan saya, jadi membuat saya tahu sifat mereka. Dengan menjalin interaksi sosial yang baik dengan karyawan juga membuat saya mengetahui apa yang mereka butuhkan dan apa yang mereka inginkan. Dengan mengetahui semua itu membuat saya tahu akan cara memotivasi mereka agar tetap loyal.” (Wawancara dengan bapak Totok Budi Hartanto, SE pada tanggal pada 27 April 2017 Pukul 09.00 wib di CV. Prima Mahardika).

Bapak Samudra Putra Indratanto, SH menyatakan:

“Keadaan team sekarang cukup setabil, mereka mampu bekerja sama dengan baik, mereka juga mampu menyelesaikan tugas mereka sesuai target dan mereka jujur. Iya mereka bisa dikatakan karyawan yang loyal akan perusahaan, karena karyawan saya ini dilirik beberapa orang untuk bekerja sama akan tetapi mereka malah melaporkan ke saya akan semua hal itu dan tak jarang mereka meminta saran agar dapat menolak ajakan tersebut dengan halus” (Wawancara dengan bapak Samudra Putra Indratanto, SH. Tgl 21 April 2017 jam 09.00-10.00 WIB, di CV. Prima Mahardika Malang).

Dengan adanya pernyataan kedua nara sumber maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan CV. Prima Mahardika Malang memiliki sifat loyal akan perusahaan. Dengan mampunya mereka bekerja sama dengan team, mampu menyelesaikan tugas sesuai target dan karena mereka memiliki sifat jujur maka mereka dapat dianggap memiliki sifat loyal akan CV. Prima Mahardika karena memenuhi tiga poin dari lima poin yang ada. Dari pernyataan bapak Totok Budi Hartanto, SE juga didapati bahwa pemimpin berusaha meningkatkan dan menjaga hubungan baik dengan karyawannya guna mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan. Hal tersebut dilakukan karena dengan mengetahui keinginan dan kebutuhan karyawan dianggap bisa dijadikan motivasi untuk karyawan semakin loyal dan tetap loyal dengan perusahaan.

Penelitianpun semakin bertaanya-tanya tentang interaksi sosial pada CV. Prima Mahardika Malang, benarkah interaksi sosial ini mempengaruhi loyalitas dari para karyawan itu sendiri. Untuk menjawab rasa penasaran peneliti mewancarai tiga narasumber sekaligus. Agus Nawarti, S.Pd dan anggota team yaitu Bapak Sokarno. Dimana mereka menyatakan:

Dimana peneliti mewawancari Rizal Dwi Setyawan, S.pd selaku Traffic menyatakan:

“Saya suka bekerja di Cv. Prima Mahardika Malang karena enak, pemimpinya baik dan tidak pelit akan ilmu. Mereka mengajarkan banyak ilmu-ilmu baru seperti bagaimana berkomunikasi dengan bawahan dan bagaimana berkomunikasi dengan mitra kerja. Saya juga suka karena atasan selalu memenuhi akan kebutuhan kami dan seolah mengerti apa yang kami inginkan. Saya juga betah bekerja di perusahaan ini karena atasan memperhatikan para karyawan, menghargai pendapat karyawan dan juga mempunyai kemampuan yang baik dalam menjaga hubungan dengan karyawannya. Gaji atau upah dan fasilitas merupakan hal yang mungkin dicari, akan tetapi kenapa saya terus ingi di perusahaan ini karena perasaan nyaman akan hubungan yang baik antar semua anggota, bagaimana pemimpin berkomunikasi juga membuat saya nyaman, mungkin kalau pimpinan tidak sanggup menjalin hubungan yang baik dengan karyawan saya sudah keluar dari perusahaan ini. Ketika saya bekerja saya berusaha sekeras mungkin untuk menunjukkan pada masyarakat bahwa perusahaan kami merupakan perusahaan penyelenggara acara yang profesional dan selalu berusaha menunjukkan bahwa perusahaan ini lebih baik dari perusahaan yang lain. Salah satu yang pernah saya lakukan ketika ada Seminar tentang dunia penyelenggara acara di Mall Dinoyo Malang kebetulan saya yang membuat materi presentasinya dan saya juga yang mendampingi pada saat acara, saya merasa senang saat itu karena pimpinan saya memuji hasil kerja saya.”( wawancara di lakukan pada 17 April 2017 Pukul 14.00 wib)

Dari apa yang di sampaikan oleh mas Rizal ketika wawancar peneliti mengetahui bahwa peranan pemimpin dalam mengerti karyawan, menghargai karyawan dan mampu menjaga hubungan baik dengan karyawannya ini menjadi factor dimana mas Rizal betah bekerja di CV. Prima Mahardika Malang . Bahkan

mengalahkan factor tersebut mengalahkan factor factor gaji ataupun fasilitas yang diberikan oleh CV. Prima Mahardika Malang. Mas Rizal juga menunjukkan rasa memiliki perusahaan dengan bekerja sebaik mungkin demi meningkatkan nama perusahaan di masyarakat umum.

Selanjunya dengan bagian Production Manager yaitu Agus Nawarti, S.Pd menyatakan:

“Bekerja di perusahaan ini enak nyaman orangnya baik-baik dan peran pemimpin dalam berkomunikasi dengan karyawan membuat saya betah bekerja disini. Dalam menyelesaikan tugas yang diberikan saya berusaha sebaik mungkin dalam melaksanakannya karena saya tidak ingin mengecewakan atasan saya dan tidak ingin terlihat remeh di hadapan masyarakat. Perusahaan selalu memenuhi kebutuhan karyawan seperti ketika keluar kota mulai dari penginapan yang nyaman uang makan dan uang transportasi selalu ada, akan tetapi yang membuat saya betah sebenarnya cara pemimpin berkomunikasi jika semua kebutuhan itu ada akan tetapi pemimpin tidak mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan karyawan pasti saya sudah keluar dari perusahaan ini.” (wawancara dilakukan pada 9 Mei 2017 pukul 10.00)

Dari apa yang disampaikan oleh mas Agus maka peneliti mendapatkan informasi bahwa fasilitas yang di berikan CV. Prima Mahardika Malang ini sangat memenuhi kebutuhan para karyawannya akan tetapi itu bukan merupakan factor penyebab mas Agus masih betah di perusahaan ini melainkan karena kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan karyawanlah yang membuat mas Agus betah dan selalu menjalankan tugas dengan baik.

Selanjutnya dengan bapak Sokarno selaku anggota team menyatakan:

“Saya senang dan nyaman bekerja disini dengan keadaan dimana hubungan dari anggota baik. Saya tidak selalu bekerja pada perusahaan ini akan tetapi terkadang saya bekerja di tempat lain akan tetapi ketika CV. Prima Mahardika Malang ini memanggil saya mengutamakan hal ini karena beberapa faktor, diantaranya karena memang di perusahaan ini gaji di berikan lebih cepat dari tempat lain yang sesuai dengan

kemampuan saya, akan tetapi yang membuat saya lebih mengutamakan karena rasanya berada dalam lingkungan kerja yang memiliki hubungan baik antar anggotanya. Mungkin antara producer dan general affair terkadang memiliki cara yang berbeda dalam menyampaikan informasi, tetapi saya anggap wajar karena menurut saya hal tersebut disebabkan oleh faktor usia dan pengalaman sehingga terkadang ada perbedaan informasi akan tetapi dengan kemampuan yang baik dari producer dalam berkomunikasi semua itu dapat teratasi. Saya selalu berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan tugas yang di berikan kepada saya dan menyelesaikan tepat pada waktunya.”(wawancara dilakukan pada 3 Mei 2017 Pukul 10.00 wib)

Dari apa yang di ungkapkan oleh pak Sokarno peneliti mendapatkan informasi bahwa pak Sokarno lebih suka bekerja di CV. Prima Mahardika Malang karena adanya hubungan baik antar anggota. Selain semua itu kemampuan berkomunikasi pemimpin di dalam perusahaan ini sangat penting adanya karena dengan kemampuan berkomunikasi dengan baik bisa menyelesaikan masalah yang terjadi. Kemampuan berkomunikasi ini menunjukan bagaimana pemimpin berinteraksi sosial dengan karyawannya. Selain itu pak Sokarno juga menunjukan sikap loyal dengan melakukan semua tugas dengan baik dan tepat waktu.

Maka dari ketiga narasumber peneliti menarik kesimpulan bahwa dengan adanya hubungan yang baik antar setiap anggota perusahaan membuat para karyawan nyaman. Bahkan mereka mengesampingkan pendapatan. Hal tersebut tidaklah lepas dari pemimpin yang mampu melakukan komunikasi yang baik dengan karyawannya. Ketika pemimpin mampu berinteraksi dengan baik dengan karyawan maka karyawan itu akan merasa nyaman dan membuat karyawan betah bekerja di perusahaan tersebut. Bahkan dengan semua fasilitas yang ada para karyawan belum tentu betah dan nyaman jika pemimpinnya kurang bisa berhubungan baik dengan karyawannya dan kurang baik dalam berkomunikasi. Dengan kurangnya kemampuan

berkomunikasi pemimpin bisa saja membuat pekerjaan karyawan kendor bahkan mengundurkan diri. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi sosial yang baik dari pemimpin sanggup mempengaruhi rasa nyaman karyawan yang secara tidak langsung akan berdampak pada meningkatnya loyaltas para karyawan itu sendiri.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan interaksi sosial pemimpin dan peran interaksi social dalam miningkatkan loyalitas karyawan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Didalam CV. Prima Mahardika terdapat kontak kontak sosial antar anggota dan komunikasi yang baik antar semua anggota, yaitu komunikasi pemimpin dengan bawahan ataupun komunikasi antara bawahan dengan pemimpin. Hal ini menunjukan didalam CV. Prima Mahardika terjadi Interaksi sosial yang baik di dalam lingkungan kerjanya. Hal tersebut dikarnakan kontak sosial dan komunikasi merupakan syarat terjadinya Interaksi sosial.
2. Benar adanya jika atasan didalam perusahaan ini memiliki peranan yang penting didalam melakukan sebuah interaksi sosial. Hal tersebut dikarenakan atasan selalu berusaha melakukan komunikasi yang baik dan melakukan interaksi dengan bawahan dengan cara mengadakan rapat, kordinasi , pemantauan melalui media elektronik, dan melakukan acara berrsama. dan juga selalu merangsang pemikiran para bawahan untuk bisa melakukan komunikasi dengan baik dengan cara membiarkan para bawakan menyampaikan pemikiran-pemikiran atau pendapat yang bawahan miliki sebagai wujud timbal balik saat berkomunikasi. Dari semua data yang ada maka peneliti mengetahui bahwa atasan yang ada pada CV. Prima

Mahardika Malang ini memiliki atasan yang sangat berperan dalam menjalin dan menjaga hubungan baik setiap anggota yang ada didalam perusahaan ini.

3. Bahwa dengan adanya hubungan yang baik anatar setiap anggota perusahaan membuat para karyawan nyaman. Bahkan mereka mengesampingkan pendapatan. Hal tersebut tidaklah lepas dari pemimpin yang mampu melakukan komunikasi yang baik dengan karyawannya. Ketika pemimpin mampu berinteraksi dengan baik kepada karyawan maka karyawan itu akan merasa nyaman dan membuat karyawan betah bekerja di perusahaa tersebut. Bahkan dengan semua fasilitas yang ada para karyawan belum tentu betah dan nyaman jika pemimpinnya kurang bisa berhubungan baik engan karyawannya dan kurang baik dalam komunikasi bisa saja memmbuat pekerjaa n karyawan kendor bahkan mengundurkan diri. Hal ini menunjukkan bahwa peran interaksi sosial yang baik dari pemimmpin sanggup mempengaruhi rasa nyaman. Hal tersebut seara tidak langsung akan memotivasi karyawan semakin bertanggung jawab dan memiliki loyalitas pada perusahaan.

## 5.2. Saran

Peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini oleh karena itu hasil penelitian ini masih belum dapat dikatakan sempurna namun demikian diharapkan dapat meberikan kontribusi. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan lebih lanjut antara lain:

## 1. Bagian Akademis

Penulis mengharapkan terdapat penelitian selanjutnya yang membahas tentang peran interaksi sosial pemimpin dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan dengan dikaji dari sudut pandang yang berbeda, sehingga penelitian ini tidak berhenti sampai disini, karena hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan untuk berbagai program manajemen sumber daya manusia seperti pengembangan karyawan, perencanaan karir karyawan, dan lain sebagainya.

## 2. Perusahaan

1. Pentingnya meningkatkan kemampuan interaksi sosial pemimpin dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan dalam hal komunikasi dan penyampaian pendapat.
2. Dalam mengajarkan rasa keterbukaan antara karyawan dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing karyawan pada CV. Prima Mahardika Malang, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Al-Qur'an dan Terjemah

- Abdullah, Boedi dan Saebani, Ahmad. 2014. *Metode Penelitian Ekonomi Islam: Muamalah Bandung* : Pustaka Setya.
- Afrizal, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus, 2012. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Live), dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bener Meriah*. Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.
- Ahmadi, H. Abu. 2007. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ala, Morsyed Abdul. 2008. *Principles of Islamic Leadership*. Copyright 2000 Young Moslem Canada.
- Anwar, Yesmil. 2013. *Sosiologi Untuk Universitas*. Bandung: Pt Referika Aditama.
- Baswori. 2005. *Pengantar Sosiologi*. Ciawi-Bogor:Ghalia Indonesia.
- Beekun, RafikIssa. 2004. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Bumi Aksara.
- Chasyanah Lukianingtyas, Budi Nurhardjo, Susanti Prasetyaningtyas. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Loyalitas Karyawan Administrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang*. Artikel Ilmiah. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
- Dessler, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Indeks.
- Diana, Nur Ilfi. 2012. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Malang: UIN-Press.
- Ghony, M. Djunaidi dan Fauzan Almanshur. 2014. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hasnawiyah. 2016. *Kajian Interaksi Sosial Antara Pemimpin Dengan Karyawan Pada Toko Buku Gramedia Samarinda*. Ejournal Sosiatri-Sosiologi .Vol.4. No.1. Hal. 44-58.
- Kayo, Khatib Pahlawan, 2005.*Kepemimpinan Islam dan Dakwah. Ed. 1*, Jakarta: Amzah.

- Maghfiroh, Siti. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syari'ah kjks Kabupaten Kendal* (studi kasus kjks di kecamatan rowosari dan weleri).
- Moedjiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan & Keorganisasian*, Jakarta: UII press.
- Moleong, Lexy J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mubarak, Zaki. 2010. *Menjadi Cendekiawan Muslim : Kuliah Islam di Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT. Magenta Bhakti Guna.
- Mukhtar. 2013. *Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: Gs Press Grup.
- Narwoko, J. Dwi dan Bagong Suyanto. 2007. *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*. Jakarta: Kencana.
- Putri, Ayu Puspita. 2014. Implementasi Kepemimpinan Islami dan Perannya Dalam Membangun *Good Corporate Governance* di Bank Syariah.
- Rivai Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Arviyan Arifin. 2009. *Islamic Leadership: Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal dkk. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press
- Rokmah, Dewi, dkk. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jember: UPT Penerbitan UNEJ.
- Safitri. Rahmadana. 2015, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda*. Ejournal Administrasi Bisnis. Vol.3. No.3. Hal. 650-660.
- Sahrul. 2001. *Sosiologi Islam*. Medan : IAIN PRESS.
- Sani, Achmad,dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UIN-Malang Press. Malang.
- Soekanto,Soerjono. 1990. *Sosiologi Suatu Pengantar* . Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.

Syaifulhaq, Umri, Alfian. 2014. *Interaksi Antara Guru Dengan Siswa Dalam Mengembangkan Kedisiplinan Siswa. Skripsi Pai. Magelang: Program Studi Pendidikan Agama Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (Stain).* ([Http://Perpus.iainsalatiga.Ac.Id/Docfiles/Fulltext/3055323609.Pdf](http://Perpus.iainsalatiga.Ac.Id/Docfiles/Fulltext/3055323609.Pdf))

Tafsir Quraish Shihab.

Wahyuni, Sari. 2012. *Qualitative Research Method: Theory and Practice*. Jakarta: Salemba Empat.

Yunus, Jamal Lulail. 2009. *Leadership Model*. Malang: UIN-Press.

[http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_2015\\_statistical\\_annex.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2015_statistical_annex.pdf)

<http://lailansakinah.blogspot.co.id/2015/12/interaksi-sosial-secara-islami.html>



## **Pedoman Wawancara**

### **ANALISIS PERAN INTERAKSI SOSIAL PEMIMPIN PADA KARYAWAN (STUDI KASUS CV. PRIMA MAHARDIKA MALANG )**

#### **Materi: Bagaimana Hubungan Antar Personal CV. Prima Mahardika Malang**

1. Bagaimana kondisi kerja dan kerja sama yang ada dalam perusahaan?
2. Bagaimana proses komunikasi yang terjadi didalam kegiatan kerja?
3. Menggunakan apa proses komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan?
4. Bagaimana cara komunikasi pimpinan perusahaan?
5. Apakah perusahaan mengajarkan cara berkomunikasi?

#### **Materi: Bagaimanakah pemimpin CV. Prima Mahardika Dalam melakukan Interaksi Sosial Dengan Karyawan**

1. Apakah interaksi sosial dengan karyawan itu penting?
2. Apa yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempererat hubungan sosial dengan karyawan?
3. Apakah interaksi sosial hanya dilakukan di lingkungan kantor?
4. Apakah pimpinan CV. Prima Mahardika melakukan interaksi sosial dengan baik?

#### **Materi: Bagaimana Peran Interaksi Sosial di CV. Prima Mahardika Malang**

1. Apakah loyalitas karyawan itu penting?
2. Bagaimana cara pemimpin mengukur loyalitas karyawan ?
3. Apakah karyawan di dalam CV. Prima Mahardika memiliki loyalitas kerja?
4. Apa kendala yang dihadapi dengan adanya karyawan yang loyal?
5. Apa yang membuat karyawan memiliki loyalitas?
6. Apakah interaksi pemimpin itu penting?

7. Apakah dengan adanya interaksi sosial antar pemimpin dengan karyawan mampu meningkatkan loyalitas karyawan?



### Hasil Penelitian (Metode Wawancara)

- Materi bagaimana hubungan antar personal CV. Prima Mahardika malang.

Tanggal	27 April 2017
Jam	09.00-10.00 WIB
Obyek	Bapak Totok Budi Hartanto, SE
Jabatan	Pemimpin Perusahaan

6. Bagaimana kondisi kerja dan kerja sama yang ada dalam perusahaan?  
 “Team dalam perusahaan ini mampu bekerja sama dengan baik dalam melaku pekerjaanya contoh saja saya tidak harus tidak harus selalu kelapangan untuk melihat persiapan mereka dalam menyiapkan sebuah acara-).
7. Bagaimana proses komunikasi yang terjadi didalam kegiatan kerja?  
 “Dalam kegiatan kerja saya selalu memberikan tugas dengan penjelasan pemberian tugas ini melalui pembicaraan langsung ataupun melalui media elektronik. Pada pemberian tugas biasanya saya sisipkan gurauan-gurauan ringan kalua tidak begitu saya tanyakan bagaimana keseharian paara karyawan agar semakin mempererat hubungan”
8. Menggunakan apa proses komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan?  
 “Dalam komunikasi kami melakukan perbincangan mengenai persiapan tugas-tugas yang perlu dikerjakan untuk demi kesuksesan acara. Proses yang dilakukan seperti mengundang rapat tau pun menghubungi karyawan melalui media elektronik”

Tanggal	21 April 2017
Jam	09.00-10.00 WIB
Obyek	Bapak Samudra Putra Indartanto, SH
Jabatan	General Affair

1. Bagaimana kondisi kerja dan kerja sama yang ada dalam perusahaan?

“Team dalam perusahaan ini mampu bekerja sama dengan baik dalam melaku pekerjaanya contoh saja saya tidak harus tidak harus selalu kelapangan untuk melihat persiapan mereka dalam menyiapkan sebuah acara-).

2. Bagaimana proses komunikasi yang terjadi didalam kegiatan kerja?

“Pada saat pemberian tugas kami akan menjelaskan tentang apa yang harus dilakukan dan juga bagaimana cara melakukannya, selain itu kami juga akan menunjukan gambar atau bentuk penjelasan visual agar semkani mudah di pahami. Hal ini dilakukan ketika adanya karyawan baru ataupun tugas-tugas baru yang sebelumnya belum pernah di berikan. Sedangkan untuk tugas-tugas yang sudah pernah di berikan kami hanya akan memberikan penjelasan saja. Pada saat pemberiaan tugas kami tidak hanya menjelaskan tentang tugas tersebut akan tetapi kami juga menanyakan akan apa yang mungkin belum dipahami atau mungkin kendala yang akan dihadapi, hal ini dilakukan guna melihat apakah mereka memahami akan tugas yang harus meraka lakukan.”

3. Menggunakan apa proses komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan?

“Dalam komunikasi kami melakukan perbincangan mengenai persiapan tugas-tugas yang perlu dikerjakan untuk demi kesuksesan acara. Proses yang dilakukan seperti mengundang rapat tau pun menghubungi karyawan melalui media elektronik”

Tanggal	17 April 2017
Jam	14.00-15.00 WIB

Obyek	Rizal Dwi Setyawan, S.Pd
Jabatan	Traffic

1. Bagaimana kondisi kerja dan kerja sama yang ada dalam perusahaan?

“kondisi kerja di perusahaan sangat nyaman karena pemimpin mampu mendekati diri kepada karyawan dan juga mampu berkomunikasi dengan karyawan dengan baik”

2. Bagaimana cara komunikasi pimpinan perusahaan?

“Pemimpin perusahaan memiliki komunikasi yang baik hal ini saya rasakan karena apa yang dijelaskan oleh pimpinan dapat dengan mudah saya pahami. Komunikasi yang dilakukan juga tidak selalu dengan bertemu akan tetapi juga menggunakan media masa, hal ini membuat saya senang karena saya kerja gak selalu di kantor karena saya bisa kerja di tempat tinggal saya. Saya juga senang karena team saling melengkapi jadi kami dapat menyelesaikan tugas dengan baik.”

Tanggal	03 Mei 2017
Jam	10.00-11.00 WIB
Obyek	Bapak Sokarno
Jabatan	Anggota Team

1. Bagaimana kondisi kerja dan kerja sama yang ada dalam perusahaan?

“Diperusahaan ini saya rasa begitu nyaman karena pemimpin dapat memperhatikan para karyawan. Pemberian tugas-tugas juga jelas dan mudah dipahami, keputusan atasan dan juga pemberian tugas adalah tugas dari atasan dan kita harus menjalankannya dengan baik dan saling berkomunikasi agar pekerja lebih cepat terselesaikan. Terkadang ada perubahan konsep akan tetapi kami tidak khawatir karna kami mampu menyelesaikannya dengan kebersamaan.”

2. Bagaimana cara komunikasi pimpinan perusahaan?

“Komunikasi di dalam perusahaan sangatlah mudah dan jelas, meskipun komunikasi yang dilakukan terkadang hanya menggunakan media elektronik tanpa bertemu langsung. Hal ini dikarenakan pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik.”

Tanggal	09 Mei 2017
Jam	10.00-11.00 WIB
Obyek	Agus Nawarti, S.Pd
Jabatan	Production Manager

1. Bagaimana kondisi kerja dan kerja sama yang ada dalam perusahaan?  
 “kondisi kerja di perusahaan sangat nyaman karena pemimpin mampu mendekati diri kepada karyawan dan juga mampu berkomunikasi dengan karyawan dengan baik”
  2. Bagaimana cara komunikasi pimpinan perusahaan?  
 “Cara berkomunikasi pimpinan atau atasan saya merupakan cara komunikasi yang baik halni dikarenakan ketika mereka melakukan proses komunikasi mereka menyampaikan semua informasi dengan jelas dan tidak jarang mereka menyertai gambar padasaan memberikan sebuah informasi. Komunikasi yang dilakukan di perusahaan dilakukan dengan cara bertemu langsung ketika rapat ataupun ketika kordinasi persiapan cara. Komunikasi yang dilakukan tidak hanya dengan bertemu langsung akan tetapi juga menggunakan media elektronik.”
  3. Apakah perusahaan mengajarkan cara berkomunikasi?  
 “Selain penjelasan yang jelas dan juga menggunakan gambar mereka memberikan kesempatan kepada saya atau rekan yang kain kesempatan untuk bertanya mengenai informasi yang di sampaikan. Bahkan atasanpun mengajarkan kami bagaimna berkumunikasi dengan baik hal ini dikarenakan dalam dunia penyelengara acara komunikasi merupakan hal yang sangat berperan penting dalam kegiatan perusahaan.”
- **Materi bagaimanakah pemimpin CV. Prima Mahardika Dalam melakukan Interaksi Sosial Dengan Karyawan**

Tanggal	27 April 2017
Jam	09.00-10.00 WIB
Obyek	Bapak Totok Budi Hartanto, SE
Jabatan	Pemimpin Perusahaan

5. Apakah interaksi sosial dengan karyawan itu penting?

“Didalam dunia penyelenggara acara interaksi dari setiap individu didalam team sangatlah penting hal ini dikarenakan dengan adanya interaksi sosial yang baik antar individu maka kita dapat mengetahui setiap perkembangan yang ada. Maka dari itu saya berusaha selalu meningkatkan interaksi dengan para karyawan.”

6. Apa yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempererat hubungan sosial dengan karyawan?

“Untuk mempererat hubungan sosial dengan karyawan yang saya gunakan karyawan antara lain, dengan mengadakan rapat di kantor, kordinasi dilokasi ketika persiapan sebuah acara dan melakukan pengawasan melalui media elektronik untuk mengetahui setiap perkembangan yang terjadi. Tidak jarang juga saya kumpulkan para karyawan untuk mendiskusikan ide-ide baru dari para karyawa, hal ini selain untuk menjalin hubungan baik dengan karyawan juga digunakan untuk mengasah emampuan karyawan dalam pemikiran-pemikiran baru.”

7. Apakah interaksi sosial hanya dilakukan di lingkungan kantor?

“Untuk menjaga hubungan interaksi sosial yang baik dengan para karyawan selalu saya lakukan dimanapun seperti di tempat makan ketika mengajak para karyawan untuk makan bersama ataupun di Café ketika mendiskusikan ide-ide baru.”

Tanggal	21 April 2017
Jam	09.00-10.00 WIB
Obyek	Bapak Samudra Putra Indartanto, SH

Jabatan	General Affair
---------	----------------

1. Apakah interaksi sosial dengan karyawan itu penting?

“Didalam dunia penyelenggara acara interaksi dari setiap individu didalam team sangatlah penting hal ini dikarenakan dengan adanya interaksi sosial yang baik antar individu maka kita dapat mengetahui setiap perkembangan yang ada. Maka dari itu saya berusaha selalu meningkatkan interaksi dengan para anggota team.”

2. Apa yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempererat hubungan sosial dengan karyawan?

“Yang saya gunakan untuk meningkatkan interaksi dengan para karyawan antara lain, berusaha berkomunikasi dengan baik saat rapat di kantor dan kordinasi dilokasi ketika persiapan sebuah acara. Misal saja saya menghubungi team untuk menanyakan bagaimana persiapan untuk perizinan ataupun tugas yang lainnya saya juga selalu mengingatkan kepada team agar selalu melaporkan setia tugas yang telah diselesaikan. Untuk menjaga hubungan baik terkadang saya mengajak anggota team untuk ngopi bareng guna bersantai dan menyelipkan juga percakapan tentang pekerjaan”

3. Apakah interaksi sosial hanya dilakukan di lingkungan kantor?

“Dalam menjalin hubungan baik dengan para karyawan tidak hanya saya lakukan di kantor, akan tetapi di lokasi acara dan terkadang di cafe ataupun tempat-tempat santai lainnya”

Tanggal	17 April 2017
Jam	14.00-15.00 WIB
Obyek	Rizal Dwi Setyawan, S.Pd

Jabatan	Traffic
---------	---------

1. Apa yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempererat hubungan sosial dengan karyawan?

“Yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempererat hubungan sosial dengan para karyawannya antara lain mereka sering mengundang rapat ataupun kordinasi parakaryawan untuk mendiskusikan acara yang akan dikerjakan itupun sambil diselingi canda gurau dan juga menanyakan kegiatan harain yang tidak menyangkut pekerjaan”

2. Apakah interaksi sosial hanya dilakukan di lingkungan kantor?

“Pemimpin mampu menjalin interaksi sosial tidak hanya ketika dikantor akan tetapi juga ketika ada di tempat acara dan tidak jarang ketika di tempat makan ataupun di cafe saat melakukan acara di dalam kota maupun diluar kota.”

3. Apakah pimpinan CV. Prima Mahardika melakukan interaksi sosial dengan baik?

“Bapak Totok Budi Hartanto, SE dan bapakSamudra Putra Indratanto, SH merupakan atasan yang baik, dimana beliau-beliau tidak hanya mampu memimpin team didalam perusahaan mereka juga mampu berkomunikasi dengan baik guna untuk mejalin hubungan yang baik antar anggota team. Didalam setiap kesempatan kami selalu diajarkan bagaimana cara berkomunikasi yang baik agar hubungan antar anggota selalu terjaga dengan baik, mereka juga memberikan kami anggota team untuk melakukan komunikasi dengan mengutarakan pendapat-pendat yang kami miliki. Mereka juga mau mengingatkan bawahannya akan tugas yang di brian kepada kami.”

Tanggal	03 Mei 2017
Jam	10.00-11.00 WIB
Obyek	Bapak Sokarno

Jabatan	Anggota Team
---------	--------------

1. Apa yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempererat hubungan sosial dengan karyawan?

“Yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempererat hubungan sosial dengan para karyawannya antara lain menghubungi melalui media sosial atauun menelepon karyawan untuk menanyakan persiapan acara dan mereka juga sering mengundang rapat ataupun kordinasi parakaryawan untuk mendiskusikan acara yang akan dikerjakan.”

2. Apakah interaksi sosial hanya dilakukan di lingkungan kantor?

“Pemimpin mampu menjalin interaksi sosial tidak hanya ketika dikantor akan tetapi juga ketika ada di tempat acara dan tidak jarang ketika di tempat makan ataupun di cafe saat melakukan acara di dalam kota maupun diluar kota.”

3. Apakah pimpinan CV. Prima Mahardika melakukan interaksi sosial dengan baik?

“Bapak Totok Budi Hartanto, SE dan bapakSamudra Putra Indratanto, SH merupakan atasan yang baik, dimana beliau-beliau tidak hanya mampu memimpin team didalam perusahaan mereka juga mampu berkomunikasi dengan baik guna untuk mejalin hubungan yang baik antar anggota team. Meski mereka memiliki cara yang berbeda dalam melakukan komunikasi akan tetapi tujuanya sama untuk memajukan perusahaan. Tak jarang pemikiran mereka berbeda hal ini dapat dimaklumi dikarenakan usian dan pengalaman yang berbeda sehingga memiliki cara sendiri-sendiri dalam berfikir dan juga dalam melakukan komunikasi. Akan tetapi perbedaan ini bisa teratasi ketika keduanya ada pada tempat yang sama dan diajak berkomunikasi akan perbedaan yang ada. Perbedaan itu juga berdampak baik kepada team dalam melakukan hubungan dengan katasannya.”

- **Materi Bagaimana Peran Interaksi Sosial di CV. Prima Mahardika Malang**

Tanggal	27 April 2017
Jam	09.00-10.00 WIB
Obyek	Bapak Totok Budi Hartanto, SE
Jabatan	Pemimpin Perusahaan

8. Apakah loyalitas karyawan itu penting?

“Loyalitaskaryawan bagi perusahaan sangatlah penting hal ini di karenakan dengan adanya loyalitas karyawan dianggap mampu mengerjakan semua tugas dengan baik dan menjaga perusahaan. Loyalitas merupakan keadaan dimana anggota team saya mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan tepat waktu, mampu bekerjasama dengan team, lebih mementingkan kepentingan perusahaan, selalu siap tetika dibutuhkan dan yang terpenting memiliki kejujuran.”

9. Bagaimana cara pemimpin mengukur loyalitas karyawan ?

“Anggota team yang bisa di anggap loyal apa bila minimal memiliki tiga poin dari lima poin yang ada, terutama kejujuran. Hal ini karena ketika mereka memiliki kejujuran mereka pasti mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu selain itu mereka pasti mampu bekerja sama dengan team.”

10. Apakah karyawan di dalam CV. Prima Mahardika memiliki loyalitas kerja?

“Team saya sekarang merupakan team yang baik dan memiliki sifat loyalitas, hal tersebut terbukti ketika senang dengan apa yang team saya lakukan dimana mereka bisa menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, mereka juga mampu bekerja sama dalam sebuah team dan yang pasti karena mereka memiliki kejujuran. Hal ini saya ketahui karena saya selalu menjalin hubungan dengan baik denga karyawan saya, jadi membuat saya tahu sifat mereka. Dengan menjalin interaksi sosial yang baik dengan karyawan juga membuat saya menggethui apa yang mereka

butuhkan dan apa yang mereka inginkan. Dengan mengetahui semua itu membuat saya tahu akan cara memotivasi mereka agar tetap loyal.”

Tanggal	21 April 2017
Jam	09.00-10.00 WIB
Obyek	Bapak Samudra Putra Indartanto, SH
Jabatan	General Affair

1. Apakah karyawan di dalam CV. Prima Mahardika memiliki loyalitas kerja?

“Keadaan team sekarang cukup stabil, mereka mampu bekerja sama dengan baik, mereka juga mampu menyelesaikan tugas mereka sesuai target dan mereka jujur. Iya mereka bisa dikatakan karyawan yang loyal akan perusahaan, karena karyawan saya ini dilirik beberapa orang untuk bekerja sama akan tetapi mereka malah melaporkan ke saya akan semua hal itu dan tak jarang mereka meminta saran agar dapat menolak ajakan tersebut dengan halus”

2. Apa kendala yang dihadapi dengan adanya karyawan yang loyal?

“Ketika memiliki karyawan yang bisa mengerjakan sesuatu dengan baik maka akan banyak juga orang-orang yang ingin mengajak karyawan tersebut untuk bergabung dengan mereka, hal ini lah kendala yang harus kami hadapi”

Tanggal	17 April 2017
Jam	14.00-15.00 WIB
Obyek	Rizal Dwi Setyawan, S.Pd
Jabatan	Traffic

1. Apa yang membuat karyawan memiliki loyalitas?

“Saya suka bekerja di Cv. Prima Mahardika Malang karena enak, pemimpinnya baik dan tidak pelit akan ilmu. Mereka mengajarkan banyak ilmu-ilmu baru seperti bagaimana berkomunikasi dengan bawahan dan bagaimana berkomunikasi dengan mitra kerja. Saya juga suka karena

atasan selalu memenuhi akan kebutuhan kami dan seolah mengerti apa yang kami inginkan. Saya juga betah bekerja di perusahaan ini karena atasan memperhatikan para karyawan, menghargai pendapat karyawan dan juga mempunyai kemampuan yang baik dalam menjaga hubungan dengan karyawannya. Gaji atau upah dan fasilitas merupakan hal yang mungkin dicari, akan tetapi kenapa saya terus ingi di perusahaan ini karena perasaan nyaman akan hubungan yang baik antar semua anggota, bagaimana pemimpin berkomunikasi juga membuat saya nyaman, mungkin kalau pimpinan tidak sanggup menjalin hubungan yang baik dengan karyawan saya sudah keluar dari perusahaan ini. Ketika saya bekerja saya berusaha sekeras mungkin untuk menunjukkan pada masyarakat bahwa perusahaan kami merupakan perusahaan penyelenggara acara yang profesional dan selalu berusaha menunjukkan bahwa perusahaan ini lebih baik dari perusahaan yang lain. Salah satu yang pernah saya lakukan ketika ada Seminar tentang dunia penyelenggara acara di Mall Dinoyo Malang kebetulan saya yang membuat materi presentasinya dan saya juga yang mendampingi pada saat acara, saya merasa senang saat itu karena pimpinan saya memuji hasil kerja saya.”

Tanggal	09 Mei 2017
Jam	10.00-11.00 WIB
Obyek	Agus Nawarti, S.Pd
Jabatan	Production Manager

1. Apa yang membuat karyawan memiliki loyalitas?

“Bekerja di perusahaan ini enak nyaman orangnya baik-baik dan peran pemimpin dalam berkomunikasi dengan karyawan membuat saya betah bekerja disini. Dalam menyelesaikan tugas yang diberikan saya berusaha sebaik mungkin dalam melaksanakannya karena saya tidak ingin mengecewakan atasan saya dan tidak ingin terlihat remeh di hadapan masyarakat. Perusahaan selalu memenuhi kebutuhan karyawan seperti ketika keluar kota mulai dari penginapan yang nyaman uang makan dan

uang transportasi selalu ada, akan tetapi yang membuat saya betah sebenarnya cara pemimpin berkomunikasi jika semua kebutuhan itu ada akan tetapi pemimpin tidak mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan karyawan pasti saya sudah keluar dari perusahaan ini.”

Tanggal	03 Mei 2017
Jam	10.00-11.00 WIB
Obyek	Bapak Sokarno
Jabatan	Anggota Team

1. Apa yang membuat karyawan memiliki loyalitas?

“Saya senang dan nyaman bekerja disini dengan keadaan dimana hubungan dari anggota baik. Saya tidak selalu bekerja pada perusahaan ini akan tetapi terkadang saya bekerja di tempat lain akan tetapi ketika CV. Prima Mahardika Malang ini memanggil saya mengutamakan hal ini karena beberapa faktor, diantaranya karena memang di perusahaan ini gaji di berikan lebih cepat dari tempat lain yang sesuai dengan kemampuan saya, akan tetapi yang membuat saya lebih mengutamakan karena rasanya berada dalam lingkungan kerja yang memiliki hubungan baik antar anggotanya. Mungkin antara producer dan general affair terkadang memiliki cara yang berbeda dalam menyampaikan informasi, tetapi saya anggap wajar karena menurut saya hal tersebut disebabkan oleh faktor usia dan pengalaman sehingga terkadang ada perbedaan informasi akan tetapi dengan kemampuan yang baik dari producer dalam berkomunikasi semua itu dapat teratasi. Saya selalu berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan tugas yang di berikan kepada saya dan menyelesaikan tepat pada waktunya.”

Gambar 1. Legalitas Perusahaan

**PEMERINTAH KOTA MALANG**  
**BADAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU**  
Jl. Mayjen Sungkono MALANG kode Pos : 65132

---

**SURAT IZIN USAHA PERDAGANGAN (KECIL)**  
NOMOR : 517 / 0544 / 35.73.407 / 2016

NAMA PERUSAHAAN	: "CV. PRIMA MAHARDIKA"
NAMA PENANGGUNG JAWAB	: TOTOK BUDI HARTANTO
JABATAN	: DIREKTUR
ALAMAT PERUSAHAAN	: JL. PURI KARTIKA ASRI I / 13 MALANG
NOMOR TELP.	: (0341) 404324
ALAMAT PENANGGUNG JAWAB	: JL. PURI KARTIKA ASRI I / 13 MALANG
NOMOR TELP.	: (0341) 404324
MODAL DAN KEKAYAAN BERSIH PERUSAHAAN (TIDAK TERMASUK TANAH DAN BANGUNAN)	: Rp. 250.000.000,00 (DUA RATUS LIMA PULUH JUTA RUPIAH )
KELEMBAGAAN	: PERSEROAN KOMANDITER
KEGIATAN USAHA (KBLI)	: 7130, 7310, 6209, 6202, 4321, 4778, 1412, 4759, 0510
BARANG / JASA DAGANGAN UTAMA	: PERSEWAAN ALAT PAMERAN, PERIKLAMAN / ADVERTISING, TEKNOLOGI INFORMASI, KOMPUTER (HARDWARE, SOFTWARE), KONSULTASI MANAJEMEN DAN ADMINISTRASI, MEKANIKAL, ELEKTRIKAL, HASIL KERAJINAN TANGAN, HASIL KONFEKSI, PAKAIAN JADI, TEKSTIL, FURNITURE, HASIL PERTAMBANGAN

IZIN INI BERLAKU UNTUK MELAKUKAN KEGIATAN USAHA PERDAGANGAN DI SELURUH WILAYAH REPUBLIK INDONESIA, SELAMA PERUSAHAAN MASIH MENJALANKAN USAHANYA DAN WAJIB DIDAFTAR ULANG SETIAP 5 (LIMA) TAHUN SEKALI.


Ditetapkan di MALANG  
Pada Tanggal **03 OCT 2016**

KEPALA BADAN PELAYANAN  
PERIZINAN TERPADU  
KOTA MALANG,

  
**Drs. INDRI ARDOYO, MSI**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19580927 199003 1 004

Gambar 2. Logo Perusahaan



**pmjobfair.com**

Gambar 3. Pemilik dan Team



Gambar 4. Acara Job Fair



Gambar 5. Proses pembangunan penyewaan stand



Gambar 6. Proses pendirian sewa tenda



Gambar 7. Acara seminar dengan Disaker kota Malang



Gambar 8. Wawancara dengan Mas Rizal Dwi Setiyawa, S.Pd bagian Traffic



Gambar 9. Wawancara dengan Mas Agus Nawarti, S.Pd bagian Production Manager



Gambar 10. Wawancara dengan Bapak Totok Budi Hartanto, SE



Hal : Balasan

Kepada Yth:  
Ketua Jurusan SI Sistem Informasi  
Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei  
Di Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Totok Budi Hartanto, SE  
Jabatan : Pemilik CV. Prima Mahardika  
Menerangkan bahwa,

Nama : Aldi Mirangga  
No. Mhs : 12510014

Telah kami telah menyetujui Aldi Mirangga untuk mengadakan penelitian di CV. Prima Mahardika untuk bahan skripsi dengan judul:

Analisis Peran Interaksi Sosial Pemimpin Dalam Peningkatan Loyalitas Kerja Karyawan.

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Malang, 20 April 2017

Hormat Kami, CV. Prima Mahardika

  
Organizer

Totok Budi Hartanto, SE

**LAMPIRAN**

**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Aldi Mirangga  
NIM/Jurusan : 12510014/Manajemen  
Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag  
Judul Skripsi : Analisis Peran Interaksi Sosial Pemimpin Pada Karyawan  
CV. Prima Mahardika Malang

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	17 Mei 2016	Penyerahan Surat Bimbingan	1 
2	15 Juni 2016	Konsultasi Judul Proposal	2 
3	08 Agustus 2016	Konsultasi Bab 1- Bab 3	3 
4	24 November 2016	Konsultasi Revisi Bab 1- Bab 3	4 
5	05 Desember 2016	Acc Proposal	5 
6	02 Februari 2017	Seminar Proposal	6 
7	13 Juni 2017	Skripsi Bab I - V	7 
8	08 Juli 2017	Revisi Skripsi	8 
9	03 Agustus 2017	Acc Skripsi	9 

Malang, 03 Agustus 2017

Mengetahui :  
Ketua Jurusan,



Agus Sucipto, MM  
NIP 196708162003121001

**BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : ALDI MIRANGGA  
Tempat, Tanggal Lahir : SURABAYA, 26 FEBRUARI  
1995  
Alamat Asal : Ds. GEBANGKEREP,  
NGANJUK  
Alamat di Malang : Jln. Kendalsari Gang 5  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Status : Belum Kawin  
Agama : Islam  
Nomer Telepon : 085731248894  
Email : miranggaaldi@gmail.com

**RIWAYAT PENDIDIKAN**

## Pendidikan Formal

1. (2006) Lulus SDN GEBANGKEREP 1, NGANJUK
2. (2009) Lulus SMPN 1 TANJUNGANOM, NGANJUK
3. (2012) Lulus SMKN 1 KERTOSONO, NGANJUK
4. (2017) Lulus Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang