

TEORI JEMBATAN EMOSIONAL: PERAN HUBUNGAN PERASAAN DALAM MEMPERKUAT KERJA SAMA DI TEMPAT KERJA¹Siti Kholipah, ²Suwandikholipahsiti187@gmail.com¹, suwandi@pelitabangsa.ac.id²^{1,2} Universitas Pelita Bangsa**ABSTRAK**

Penyesuaian strategi organisasi pendidikan terhadap kebutuhan masyarakat menjadi hal krusial dalam menghadapi dinamika sosial, perkembangan teknologi, serta perubahan kebijakan nasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji berbagai strategi organisasi yang diterapkan lembaga pendidikan dalam menyesuaikan program, budaya, dan struktur internalnya agar relevan dengan kebutuhan komunitas lokal. Metode penelitian yang digunakan bersifat kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi pustaka dari berbagai jurnal ilmiah terkini. Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi yang efektif meliputi: (1) perencanaan strategis berbasis analisis lingkungan internal dan eksternal, (2) penguatan budaya organisasi yang responsif terhadap perubahan, (3) kepemimpinan visioner dan kolaboratif, serta (4) partisipasi aktif masyarakat dalam proses pendidikan. Penyesuaian ini tidak hanya meningkatkan mutu layanan pendidikan, tetapi juga memperkuat legitimasi dan kepercayaan publik terhadap lembaga pendidikan. Oleh karena itu, organisasi pendidikan perlu secara kontinu mengevaluasi strategi yang diterapkan agar tetap adaptif dan berkelanjutan dalam merespons kebutuhan masyarakat yang terus berkembang (Musfah, 2020).

Kata kunci: Strategi organisasi, Pendidikan masyarakat, Budaya organisasi, Partisipasi publik, Perencanaan Strategis

Article History

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism Checker No 350

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/krepa.v1i2.365

Copyright : Krepa

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Perencanaan merupakan proses awal yang memiliki peran sangat krusial dalam mengarahkan jalannya suatu organisasi menuju tujuan jangka panjang yang ingin dicapai. Dalam konteks organisasi yang ingin berkembang, bertahan, dan unggul dalam kompetisi global yang dinamis, perencanaan bukan hanya sekadar dokumen administratif, melainkan landasan utama yang mengarahkan seluruh kegiatan dan pengambilan keputusan. Hal ini tidak hanya berlaku bagi organisasi non-profit atau sektor publik, tetapi sangat relevan pula di lingkungan perusahaan, instansi pemerintahan, maupun lembaga profesional lainnya yang berorientasi pada kinerja, inovasi, dan efisiensi (Idayati et al., n.d.).

Setiap organisasi kerja yang ingin bertahan dalam situasi yang terus berubah membutuhkan perencanaan yang tidak hanya realistis, tetapi juga fleksibel dan responsif terhadap tantangan zaman. Penyusunan perencanaan yang strategis memberikan kejelasan arah, menciptakan sinergi antarbagian, serta menjadi alat komunikasi internal dan eksternal mengenai arah jangka panjang organisasi. Perencanaan strategis pada dasarnya menjadi kompas organisasi dalam mengatur sumber daya, menyusun prioritas, dan mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan yang dapat terjadi di masa depan.

Namun, untuk menghasilkan perencanaan yang efektif dan berdampak, organisasi perlu terlebih dahulu memahami kondisi dan potensi internal yang dimilikinya. Aspek-aspek seperti kompetensi sumber daya manusia, kualitas kepemimpinan, sistem informasi manajemen, struktur organisasi, serta budaya kerja menjadi elemen-elemen penting yang perlu dianalisis secara mendalam. Di sisi lain, organisasi juga tidak dapat menutup mata terhadap faktor eksternal yang bisa sangat memengaruhi keberlangsungan dan kinerjanya, seperti perubahan regulasi pemerintah, kondisi ekonomi makro, tren teknologi digital, dinamika sosial-budaya, serta pergeseran kebutuhan konsumen dan masyarakat secara luas.

Organisasi pada dasarnya merupakan sistem terbuka yang selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Artinya, organisasi tidak beroperasi secara terisolasi, melainkan berada dalam ekosistem sosial yang kompleks. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk mampu membaca situasi lingkungan eksternal secara cermat, melakukan prediksi terhadap kemungkinan perubahan, dan menyesuaikan diri agar tetap relevan serta kompetitif. Organisasi yang gagal memahami dinamika lingkungan umumnya akan tertinggal, bahkan menghadapi risiko kehilangan eksistensinya (Susilo Surahman, 2020).

Dalam praktiknya, banyak organisasi yang masih mengabaikan pentingnya analisis lingkungan sebagai bagian dari perencanaan strategis. Penyusunan strategi sering kali dilakukan hanya berdasarkan arahan sepihak dari pimpinan, tanpa kajian mendalam dan partisipasi dari berbagai divisi atau unit kerja. Padahal, untuk menghasilkan rencana strategis yang berkualitas, dibutuhkan keterlibatan berbagai pemangku kepentingan dan pendekatan yang berbasis pada data serta bukti empiris.

Perencanaan strategis dalam organisasi tempat kerja umumnya terdiri atas tiga tahap utama, yakni perumusan, implementasi, dan evaluasi strategi. Pada tahap perumusan strategi, organisasi mulai dengan menyusun visi jangka panjang yang mencerminkan cita-cita masa depan yang ingin dicapai. Visi ini harus dijabarkan dalam misi organisasi yang menjelaskan peran dan kontribusi organisasi dalam lingkungan eksternal. Selanjutnya, dilakukan analisis SWOT, yaitu mengidentifikasi kekuatan internal, kelemahan yang harus diperbaiki, peluang yang dapat dimanfaatkan, serta ancaman yang harus diantisipasi.

Tahap implementasi strategi merupakan fase di mana rencana strategis yang telah dirumuskan mulai dijabarkan ke dalam program kerja yang lebih operasional. Proses ini melibatkan penyusunan anggaran, penugasan sumber daya, dan koordinasi lintas divisi agar semua bagian organisasi bekerja menuju tujuan yang sama. Keberhasilan tahap ini sangat ditentukan oleh sejauh mana kepemimpinan organisasi mampu membangun komunikasi yang terbuka, mendorong semangat kerja sama, dan memberikan dukungan manajerial yang kuat.

Terakhir, tahap evaluasi strategi menjadi momen penting untuk meninjau kembali keberhasilan atau kegagalan dari strategi yang telah dijalankan. Evaluasi dilakukan secara berkala melalui indikator kinerja utama, laporan periodik, serta umpan balik dari stakeholder internal dan eksternal. Hasil evaluasi menjadi dasar dalam melakukan revisi strategi, menyusun perencanaan yang lebih baik di masa mendatang, dan memperkuat proses pembelajaran organisasi secara berkelanjutan.

Dengan demikian, perencanaan strategis bukan hanya sekadar dokumen yang disusun setiap beberapa tahun sekali, melainkan harus menjadi siklus hidup organisasi yang dinamis, adaptif, dan berorientasi pada hasil. Dalam dunia kerja modern yang penuh ketidakpastian, kemampuan organisasi dalam menyusun dan menyesuaikan strategi secara cepat menjadi keunggulan kompetitif yang sangat penting. Hanya organisasi yang responsif, kolaboratif, dan berpikiran terbuka terhadap perubahanlah yang mampu bertahan dan berkembang secara berkelanjutan (Musfah, 2020).

KAJIAN PUSTAKA

1. Perencanaan Strategis dalam Organisasi Kerja

Perencanaan strategis merupakan proses penting dan mendasar dalam pengelolaan organisasi kontemporer, baik dalam ranah sektor publik, swasta, maupun organisasi nirlaba. Perencanaan strategis tidak sekadar bersifat teknis-administratif, melainkan merupakan mekanisme kunci dalam menyusun arah jangka panjang dan memetakan tindakan taktis yang mampu menjawab tantangan masa depan. Proses ini mencakup penetapan visi dan misi organisasi, identifikasi kondisi lingkungan, perumusan tujuan jangka panjang, serta pengembangan kebijakan dan alokasi sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut secara berkelanjutan.

Di era modern yang sarat dengan ketidakpastian, globalisasi, serta disrupsi teknologi, organisasi dituntut untuk mampu merespons perubahan secara cepat dan tepat. Banyak organisasi, khususnya yang belum memiliki pendekatan perencanaan yang sistematis, masih

bergantung pada rutinitas dan pengalaman masa lalu sebagai dasar pengambilan keputusan. Akibatnya, mereka rentan terhadap stagnasi, kehilangan daya saing, dan gagal dalam menyesuaikan diri dengan dinamika eksternal yang terus berkembang.

Perencanaan strategis yang efektif akan membantu manajemen dalam menyusun prioritas strategis, menyinergikan berbagai unit dalam organisasi, serta mengarahkan sumber daya secara lebih efisien dan optimal. Selain itu, pendekatan ini memperkuat pengawasan internal, transparansi pengambilan keputusan, serta mendorong budaya kerja yang berbasis inovasi dan orientasi pada hasil. Organisasi yang mengintegrasikan proses perencanaan strategis dalam siklus manajemen akan lebih siap menghadapi tekanan pasar dan perubahan regulasi (li et al., n.d.).

2. Organisasi sebagai Sistem Terbuka

Dalam perspektif teori organisasi modern, organisasi dipahami sebagai sistem terbuka, yaitu suatu entitas yang berinteraksi secara aktif dengan lingkungan eksternal. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Katz dan Kahn (1978), yang menekankan bahwa organisasi menerima input dari lingkungan luar—baik berupa sumber daya manusia, modal, informasi, teknologi, maupun energi—yang kemudian diolah melalui berbagai proses internal untuk menghasilkan output yang relevan bagi para pemangku kepentingan.

Ciri utama dari sistem terbuka adalah adanya hubungan timbal balik antara organisasi dan lingkungannya. Proses adaptasi, inovasi, dan pembelajaran menjadi aspek kunci dalam menjaga keberlanjutan organisasi. Dalam hal ini, organisasi dituntut untuk tidak hanya responsif, tetapi juga proaktif dalam memanfaatkan peluang dan mengantisipasi ancaman eksternal. Organisasi yang mampu melakukan scanning lingkungan secara sistematis akan memiliki keunggulan dalam mendeteksi perubahan dan merumuskan strategi adaptif secara lebih dini.

Salah satu mekanisme penting dalam sistem terbuka adalah keberadaan feedback loop, yaitu proses evaluatif yang memungkinkan organisasi menilai kinerja dan dampak kebijakan yang telah dijalankan. Melalui sistem umpan balik ini, organisasi dapat melakukan perbaikan berkelanjutan dan meningkatkan efektivitas strategi. Dengan demikian, pendekatan sistem terbuka tidak hanya memperluas cakrawala berpikir manajerial, tetapi juga mendorong organisasi untuk lebih tanggap terhadap kompleksitas lingkungan strategis.

3. Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal di Tempat Kerja

Salah satu elemen krusial dalam perencanaan strategis adalah analisis lingkungan organisasi. Analisis ini mencakup dua dimensi utama, yaitu lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal mencerminkan kondisi organisasi yang berada dalam kendali manajemen, seperti struktur organisasi, budaya kerja, kualitas SDM, proses bisnis, teknologi yang digunakan, serta sistem informasi manajemen yang dioperasikan. Identifikasi kekuatan dan kelemahan internal sangat penting dalam merumuskan strategi yang realistis dan implementatif.

Sementara itu, lingkungan eksternal mencakup variabel-variabel yang berada di luar kendali langsung organisasi namun memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan operasional. Faktor-faktor seperti kebijakan pemerintah, dinamika industri, persaingan pasar, kemajuan teknologi, tren sosial budaya, serta perubahan iklim ekonomi global perlu diidentifikasi secara cermat karena dapat menjadi peluang maupun ancaman bagi organisasi.

Untuk menganalisis kedua lingkungan ini secara terstruktur, berbagai alat analisis strategis telah dikembangkan. Analisis SWOT merupakan salah satu pendekatan yang paling umum digunakan karena mampu mengintegrasikan kekuatan dan kelemahan internal dengan peluang dan ancaman eksternal. Selain SWOT, organisasi juga sering menggunakan metode PESTEL untuk mengeksplorasi dimensi makro lingkungan atau Porter's Five Forces untuk memahami kekuatan kompetitif industri. Penggunaan alat-alat ini memungkinkan organisasi untuk menyusun strategi yang adaptif dan berbasis data faktual.

4. Tahapan Perencanaan Strategis dalam Lingkungan Kerja

Perencanaan strategis yang efektif tidak hanya menekankan pada hasil akhir berupa dokumen strategi, tetapi juga pada proses penyusunan yang sistematis, partisipatif, dan

berkesinambungan. Terdapat tiga tahapan utama yang membentuk siklus perencanaan strategis:

a. Perumusan Strategi (Strategy Formulation)

Pada tahap ini, organisasi menetapkan visi dan misi sebagai landasan moral dan arah jangka panjang. Kemudian dilakukan analisis lingkungan internal dan eksternal untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman. Berdasarkan analisis tersebut, tujuan strategis yang SMART dirumuskan. Proses ini memerlukan keterlibatan berbagai pemangku kepentingan agar strategi yang dihasilkan bersifat inklusif dan dapat diterima oleh seluruh bagian organisasi.

b. Implementasi Strategi (Strategy Implementation)

Tahap ini merupakan fase eksekusi dari strategi yang telah dirancang. Implementasi mencakup pengalokasian sumber daya secara strategis, penyesuaian struktur organisasi, penyusunan rencana aksi, penguatan kompetensi SDM, serta pengembangan sistem komunikasi dan koordinasi yang efektif. Peran kepemimpinan menjadi sangat krusial dalam menjaga konsistensi arah pelaksanaan strategi dan mendorong kolaborasi antarunit.

c. Evaluasi dan Pengendalian Strategi (Strategy Evaluation and Control)

Proses evaluasi dilakukan untuk mengukur keberhasilan strategi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penggunaan indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPIs), laporan berkala, serta umpan balik dari stakeholders menjadi instrumen penting dalam menilai efektivitas strategi. Jika terjadi penyimpangan dari target, maka diperlukan penyesuaian strategi (strategic realignment) agar organisasi tetap berada pada jalur pertumbuhan yang berkelanjutan.

5. Inovasi, Keberlanjutan, dan Partisipasi SDM

a. Inovasi

Inovasi merupakan elemen strategis yang memungkinkan organisasi untuk menciptakan nilai tambah dan mempertahankan relevansinya dalam pasar yang kompetitif. Inovasi tidak hanya terbatas pada produk atau layanan baru, melainkan juga mencakup proses internal, model bisnis, serta pendekatan manajemen. Budaya inovatif yang dibangun melalui pelatihan, insentif, serta ruang eksperimen akan mendorong munculnya solusi kreatif dan mempercepat transformasi organisasi.

b. Keberlanjutan (Sustainability)

Keberlanjutan kini menjadi pilar penting dalam strategi organisasi modern. Prinsip-prinsip Environmental, Social, and Governance (ESG) diintegrasikan dalam proses pengambilan keputusan agar organisasi tidak hanya mengejar keuntungan ekonomi, tetapi juga memperhatikan dampak sosial dan lingkungan. Strategi yang berorientasi keberlanjutan akan membentuk reputasi positif, meningkatkan kepercayaan publik, serta memperkuat daya tahan organisasi di tengah krisis global seperti perubahan iklim atau ketimpangan sosial.

c. Partisipasi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aktor utama dalam implementasi strategi. Tingkat partisipasi dan keterlibatan karyawan sangat menentukan keberhasilan suatu perencanaan strategis. Melibatkan SDM dalam proses perumusan strategi dapat meningkatkan sense of belonging, motivasi kerja, serta mendorong terciptanya budaya organisasi yang kolaboratif dan partisipatif. Selain itu, keterlibatan aktif karyawan juga membantu manajemen memahami kebutuhan riil di lapangan dan menyusun strategi yang lebih aplikatif.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode netnografi, yaitu adaptasi dari metode etnografi yang digunakan untuk memahami perilaku sosial dan budaya melalui observasi dalam ruang digital, khususnya media sosial. Pendekatan ini dipilih karena fenomena yang diamati—yaitu jembatan emosional yang memperkuat kerja sama—terjadi dalam konteks komunikasi dan interaksi antarindividu di dunia maya, bukan di ruang fisik konvensional.

Metode netnografi memungkinkan peneliti untuk menggali makna di balik cara pengguna media sosial menjalin hubungan emosional, membangun kedekatan, hingga terciptanya kerja

sama dalam lingkungan kerja atau komunitas profesional. Karena sifat media sosial yang terbuka dan dinamis, netnografi sangat relevan untuk menangkap fenomena-fenomena relasional yang terjadi secara real-time maupun terekam dalam jejak digital.

Penelitian ini bersifat eksploratif-deskriptif, di mana peneliti tidak berangkat dari hipotesis yang sudah pasti, tetapi berupaya menggambarkan dan menganalisis secara mendalam pola interaksi emosional yang muncul secara alami di platform media sosial.

2. Subjek dan Lokasi Penelitian

Subjek dalam penelitian ini bukanlah individu secara personal, tetapi aktivitas dan interaksi digital yang terjadi di ruang publik media sosial, khususnya dalam konteks kerja sama profesional atau organisasi. Interaksi yang diamati dapat melibatkan dua orang atau lebih yang menunjukkan kedekatan emosional dan saling mendukung dalam konteks kolaborasi pekerjaan.

Lokasi penelitian adalah ruang digital, yang dalam hal ini merujuk pada platform-platform media sosial seperti Instagram, Twitter (X), TikTok, LinkedIn, dan Facebook, tergantung dari lokasi atau media yang paling banyak menampilkan fenomena jembatan emosional dalam konteks kerja.

Peneliti memilih akun-akun atau komunitas daring secara purposive (sengaja) berdasarkan kriteria tertentu, antara lain:

Memiliki interaksi intens dalam konteks kerja atau kolaborasi profesional.

Menunjukkan bentuk hubungan emosional seperti saling menyemangati, mengekspresikan empati, atau dukungan sosial. Interaksinya bersifat publik dan dapat diamati tanpa pelanggaran privasi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui beberapa langkah sistematis yang khas dalam metode netnografi, yaitu:

a. Observasi Netnografis

Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas dan interaksi yang terjadi dalam kolom komentar, caption unggahan, balasan, mention, tag, dan bentuk komunikasi lainnya yang berlangsung di media sosial. Observasi ini tidak bersifat partisipatif, artinya peneliti tidak ikut serta dalam percakapan atau mempengaruhi alur interaksi, melainkan hanya menjadi pengamat pasif.

b. Dokumentasi Digital

Peneliti menyimpan arsip digital berupa tangkapan layar, kutipan teks, atau link unggahan yang relevan dengan topik penelitian. Dokumentasi ini menjadi sumber data utama untuk dianalisis lebih lanjut secara tematik.

c. Analisis Konten

Setiap unggahan dan komentar dianalisis berdasarkan isi emosional, intensitas dukungan, dan relevansi terhadap kerja sama. Analisis konten membantu peneliti untuk mengenali simbol, gaya bahasa, emoji, dan ekspresi digital lain yang mencerminkan ikatan emosional dalam konteks kerja.

4. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif berbasis netnografi ini, peneliti sendiri berperan sebagai instrumen utama. Peneliti bertanggung jawab dalam memilih data yang relevan, mencatat interaksi, menafsirkan makna, dan mengelompokkan pola-pola komunikasi emosional yang berkaitan dengan kerja sama.

Untuk mendukung proses tersebut, peneliti juga menggunakan:

- Catatan lapangan digital, yang berisi pengamatan harian terhadap pola komunikasi daring.
- Template coding data, yang dipakai untuk menyusun dan mengelompokkan data berdasarkan kategori tema seperti: empati, apresiasi, saling dukung, kebersamaan, dan semangat kerja tim.

5. Teknik Analisis Data

Proses analisis data dilakukan secara tematik, yang bertujuan mengidentifikasi dan

menginterpretasikan makna dari pola komunikasi dalam interaksi digital. Langkah-langkah analisis data meliputi:

- Reduksi Data: Menyeleksi dan menyaring data digital dari media sosial untuk memfokuskan perhatian pada interaksi yang relevan dengan konsep jembatan emosional dan kerja sama.
- Koding (Coding): Memberi label atau kode terhadap fragmen data (caption, komentar, emoji, atau story) berdasarkan tema tertentu, seperti dukungan moral, keintiman kolegal, semangat kolaborasi, dan ekspresi empati.
- Kategorisasi: Mengelompokkan hasil koding menjadi kategori besar yang saling berkaitan, misalnya "emosi positif", "hubungan timbal balik", dan "kerja sama produktif".
- Penafsiran Makna: Menyusun narasi berdasarkan pola dan hubungan antar kategori yang ditemukan, kemudian dikaitkan dengan konsep teori jembatan emosional sebagai penguat kerja sama.

Penyimpulan: Menarik kesimpulan tentang bagaimana hubungan emosional terbentuk dan bagaimana itu berperan dalam memperkuat kerja sama di lingkungan kerja berbasis media sosial.

6. Validitas dan Keabsahan Data

Untuk memastikan keabsahan data dan keakuratan interpretasi, penelitian ini menggunakan beberapa teknik validasi berikut:

- Triangulasi metode: Menggabungkan observasi, dokumentasi, dan analisis konten untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh.
- Cross-check antar platform: Membandingkan pola interaksi dari berbagai media sosial untuk memastikan konsistensi fenomena.
- Refleksi peneliti: Peneliti secara sadar melakukan refleksi diri untuk menjaga objektivitas dan menghindari bias pribadi selama proses pengumpulan maupun analisis data.

7. Etika Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti berkomitmen menjaga prinsip etika penelitian digital, antara lain:

- Hanya menggunakan data dari akun publik yang memang terbuka untuk umum.
- Tidak menampilkan nama pengguna, foto pribadi, atau informasi sensitif lainnya tanpa persetujuan.
- Menyamarkan identitas jika kutipan digunakan sebagai contoh dalam laporan.
- Tidak memanipulasi atau mengintervensi alur interaksi digital yang sedang berlangsung.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana hubungan emosional atau yang disebut sebagai jembatan emosional berperan dalam memperkuat kerja sama di tempat kerja, dengan fokus pada interaksi yang terjadi melalui media sosial. Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis data melalui pendekatan netnografi, dapat disimpulkan bahwa media sosial bukan hanya digunakan sebagai sarana berbagi informasi atau membangun citra profesional, tetapi juga menjadi ruang tumbuhnya hubungan perasaan yang berdampak positif terhadap dinamika kerja.

Fenomena jembatan emosional tampak jelas melalui berbagai ekspresi digital seperti komentar penyemangat, unggahan saling mendukung, pembagian keberhasilan tim, hingga bentuk komunikasi yang mencerminkan keintiman kolegal. Meskipun tidak bersifat fisik dan formal, hubungan yang dibangun dari komunikasi emosional tersebut ternyata memiliki kekuatan yang sangat besar dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif.

Dalam lingkungan kerja modern yang semakin terdigitalisasi dan seringkali dilakukan secara jarak jauh (remote), keterikatan emosional menjadi fondasi penting agar individu merasa tetap terhubung dan terlibat dalam tim. Ketika hubungan perasaan terbentuk, karyawan lebih mudah menunjukkan kepedulian, meningkatkan rasa memiliki terhadap tujuan bersama, serta mendorong kerja sama yang lebih produktif dan bermakna. Hal ini menguatkan dugaan bahwa keterlibatan emosional mampu memediasi hambatan komunikasi dan menjembatani perbedaan-perbedaan individu dalam tim kerja.

Lebih jauh lagi, fenomena ini juga mengungkapkan bahwa dimensi emosional tidak boleh dipandang sebagai aspek sekunder atau pelengkap semata dalam manajemen sumber daya

manusia. Justru, ikatan emosional yang dibangun melalui interaksi interpersonal—baik secara langsung maupun melalui platform digital—merupakan kekuatan tersembunyi yang memengaruhi tingkat motivasi, loyalitas, dan efektivitas kerja tim secara keseluruhan.

SARAN

1. Bagi Karyawan dan Individu di Tempat Kerja

Disarankan agar setiap individu dalam organisasi mulai menyadari pentingnya komunikasi yang mengandung unsur empati, penghargaan, dan dukungan moral dalam interaksi sehari-hari. Baik melalui pesan langsung, komentar di media sosial, maupun unggahan personal terkait pekerjaan, bentuk-bentuk perhatian emosional ini dapat menjadi perekat hubungan kerja yang lebih kuat dan harmonis. Karyawan juga perlu memahami bahwa menunjukkan kepedulian bukanlah bentuk kelemahan, melainkan bagian dari kekuatan kolaboratif yang mendorong rasa aman dan saling percaya dalam tim.

2. Bagi Manajer dan Pimpinan Organisasi

Pimpinan organisasi sebaiknya tidak hanya fokus pada target dan kinerja teknis, melainkan juga mendorong terciptanya iklim kerja yang hangat secara emosional. Mereka dapat memfasilitasi ruang komunikasi informal, baik secara daring maupun luring, yang memungkinkan terbangunnya relasi sosial yang lebih personal antaranggota tim. Pemberian apresiasi, pengakuan terhadap kontribusi individu, dan budaya kerja yang suportif akan sangat membantu dalam memperkuat keterikatan emosional yang berdampak langsung pada efektivitas kerja sama.

3. Bagi Praktisi HR dan Pengembang Komunikasi Organisasi

Bagian Human Resource dan tim komunikasi internal di perusahaan disarankan untuk mendesain strategi komunikasi yang tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga mampu membangun emotional engagement. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai program seperti pengelolaan akun media sosial internal yang interaktif, penyelenggaraan konten inspiratif antarpegawai, atau ruang virtual untuk saling menyampaikan dukungan dan cerita positif. Peran HR dalam memfasilitasi ikatan emosional akan membantu mengurangi konflik internal, memperkuat kebersamaan, dan meningkatkan retensi karyawan (Adolph, 2016).

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini merupakan studi awal yang bersifat eksploratif dan terbatas pada pengamatan di media sosial. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan metode dengan melakukan wawancara mendalam, penyebaran kuesioner, atau studi kasus di beberapa organisasi. Dengan demikian, pengaruh jembatan emosional terhadap produktivitas, kinerja tim, serta kesejahteraan kerja dapat diukur secara lebih terstruktur dan kuat secara empiris. Selain itu, akan lebih baik jika penelitian lanjutan juga mempertimbangkan aspek budaya organisasi dan perbedaan generasi dalam membangun keterikatan emosional.

DAFTAR PUSTAKA

Adolph, R. (2016). 濟無No Title No Title No Title.

Idayati, F., Yoki, H., Praskadinata, C., Dina, F., Tasriastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., & Nurdiah, S. (n.d.). No Title.

li, B. A. B., Strategis, A. P., & Strategis, P. P. (n.d.). *Michael Allisaon dan Jude, Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Nirlaba (Jakarta : Yayasan Obor Indonesia, 2005), h . 2. 7. 7-35.*

Musfah, J. (2020). Strategi Pemasaran Pesantren Berbasis Thoriqoh Di Wilayah Perkotaan (Studi Terhadap Pesantren Peradaban Dunia Jagat 'Arsy). *Repository.Uinjkt.Ac.Id.* [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/59463%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/59463/1/final Tesis Pusparini Oktober 2020.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/59463%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/59463/1/final%20Tesis%20Pusparini%20Oktober%202020.pdf)

Susilo Surahman, L. khusnul dan Y. pamungkas. (2020). Teori Sistem Kontrol. *Effectiveness of PERT in Predicting and Managing Healthcare Project Risks: Lessons Learned from Implementation in Hospital Expansion Projects, analisis evaluasi di pelayanan kesehatan menggunakan meotde PERT untuk me,* 3-17. [https://eprints.iain-surakarta.ac.id/4652/1/Modul Perkuliahan Teori Sistem.pdf](https://eprints.iain-surakarta.ac.id/4652/1/Modul%20Perkuliahan%20Teori%20Sistem.pdf)