

ABSTRAK

PT. Soka Cipta Niaga Kota Bandung, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi, distribusi, dan perdagangan produk fashion halal, menghadapi permasalahan terkait produktivitas kinerja karyawan, khususnya pada mutu hasil kerja yang belum optimal di divisi produksi. Permasalahan ini diduga disebabkan oleh kurangnya keterbukaan (*openness*) pimpinan dalam mengarahkan karyawan, sehingga menimbulkan kesalahpahaman, koordinasi yang kurang optimal, dan penyampaian instruksi kerja yang kurang jelas. Kondisi ini berpotensi menghambat pencapaian target kerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran umum perusahaan, mengetahui produktivitas kinerja karyawan, mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kinerja karyawan, serta mengetahui hambatan dan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan komunikasi interpersonal karyawan di PT. Soka Cipta Niaga Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi komunikasi interpersonal dan produktivitas kinerja karyawan berdasarkan observasi lapangan, sedangkan pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh antarvariabel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Soka Cipta Niaga, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji-t

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal di PT. Soka Cipta Niaga berada dalam kategori "baik". Hasil uji-t membuktikan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, sehingga hipotesis alternatif diterima: komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi interpersonal yang terjalin, semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan. Penelitian ini juga menemukan hambatan berupa kurangnya keterbukaan informasi, koordinasi antardivisi yang belum optimal, dan perbedaan persepsi terhadap instruksi kerja. Upaya yang direkomendasikan untuk mengatasi hambatan tersebut adalah membangun budaya komunikasi yang terbuka serta memperkuat koordinasi melalui pengarahan dan evaluasi rutin.

Saran dari penelitian ini diantaranya pihak manajemen diharapkan dapat meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal di tempat kerja, khususnya terkait keterbukaan dalam berbagai informasi dan penyampaian arahan kerja. Bagi karyawan diharapkan berperan aktif dalam membangun komunikasi interpersonal yang efektif dengan menumbuhkan sikap terbuka, empati, saling mendukung, sikap positif, dan kesetaraan dalam hubungan kerja. Kemudian bagi HRD PT Soka Cipta Niaga disarankan untuk memasukkan komunikasi interpersonal ke dalam program pengembangan sumber daya manusia.

Kata kunci: Komunikasi Interpersonal, Produktivitas Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT. Soka Cipta Niaga in Bandung City, a company engaged in the production, distribution, and trading of halal fashion products, faces problems related to employee performance productivity, particularly the suboptimal quality of work output in its production division. This problem is presumed to stem from a lack of openness on the part of leadership in directing employees, resulting in misunderstandings, suboptimal coordination, and unclear delivery of work instructions conditions that risk hindering the company's overall achievement of its work targets.

This study aims to describe the general profile of the company, determine the level of employee performance productivity, examine the extent of the influence of interpersonal communication on employee performance productivity, and identify the obstacles and efforts undertaken to improve employee interpersonal communication at PT. Soka Cipta Niaga, Bandung City. The research method used was a quantitative method with descriptive and verificative approaches. The descriptive approach was used to depict the condition of interpersonal communication and employee performance productivity based on field observation, while the verificative approach was used to test the hypothesis regarding the influence between variables. Data were collected by distributing questionnaires to employees of PT. Soka Cipta Niaga, then analyzed using validity tests, reliability tests, simple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and t-test.

The results show that interpersonal communication at PT. Soka Cipta Niaga falls into the "good" category. The t-test results proved that the t-count value was greater than the t-table value, so the alternative hypothesis was accepted: interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance productivity. The better the interpersonal communication established, the higher the resulting employee work productivity. This study also found obstacles in the form of a lack of information openness, suboptimal coordination between divisions, and differing perceptions of work instructions. The recommended efforts to overcome these obstacles are building a culture of open communication and strengthening coordination through regular briefings and evaluations.

Suggestions from this study include that management is expected to improve the quality of interpersonal communication in the workplace, particularly regarding openness in the sharing of information and the delivery of work directives. Employees are expected to play an active role in building effective interpersonal communication by fostering openness, empathy, mutual support, positive attitudes, and equality in working relationships. In addition, the HRD of PT Soka Cipta Niaga is advised to incorporate interpersonal communication into its human resource development programs.

Keywords: Interpersonal Communication, Employee Performance Productivity

RINGKESAN

PT. Soka Cipta Niaga di Kota Bandung, perusahaan anu kalibet dina widang produksi, distribusi, sareng dagang produk fashion halal, keur ngadeuheus kana permasalahan produktivitas kinerja karyawan, khususna mutu hasil damel di divisi produksi anu tacan optimal. Permasalahan ieu diduga disababkeun ku kurangna kabukaan (*openness*) pamingpin dina ngarahkeun karyawan, nu nimbulkeun kasalahpahaman, koordinasi kirang optimal, sareng parentah damel anu kirang jelas, sahingga tiasa ngahalangan kahontalna target damel perusahaan.

Panalungtikan ieu gaduh tujuan pikeun uninga gambaran umum perusahaan, produktivitas kinerja karyawan, sabaraha ageung pangaruh komunikasi interpersonal kana produktivitas kinerja karyawan, sarta hahambaran sareng usaha kanggo ningkatkeun komunikasi interpersonal karyawan di PT. Soka Cipta Niaga Kota Bandung. Metode anu dianggo nyaéta metode kuantitatif kalayan pendekatan déskriptif sareng vérifikatif. Pendekatan déskriptif dianggo kanggo ngagambarkeun kaayaan komunikasi interpersonal sareng produktivitas kinerja karyawan, sedengkeun pendekatan vérifikatif dianggo kanggo nguji hipotésis pangaruh antarvariabel. Data dikempelkeun ngalangkungan kuésionér ka karyawan PT. Soka Cipta Niaga, teras dianalisis ngagunakeun uji validitas, uji reliabilitas, régrési liniér basajan, koéfisién korélasi, koéfisién determinasi, sareng uji-t.

Hasil panalungtikan ngécéskeun yén komunikasi interpersonal di PT. Soka Cipta Niaga kalebet kategori "saé". Uji-t ngabuktikeun nilai t-hitung langkung ageung tibatan t-tabel, sahingga hipotésis alternatif ditampi: komunikasi interpersonal gaduh pangaruh positif sareng signifikan kana produktivitas kinerja karyawan beuki saé komunikasinya, beuki luhur produktivitasna. Panalungtikan ieu ogé mendakan hahambaran mangrupi kirangna kabukaan émbaran, koordinasi antardivisi anu tacan optimal, sarta bédana persépsi kana parentah damel. Usaha anu direkomendasikeun nyaéta ngawangun budaya komunikasi anu bébas muka sareng ngukuhkeun koordinasi ngalangkungan pangarahan sareng évaluasi rutin.

Piwuruk tina panalungtikan ieu: manajemén dipiharep ningkatkeun kualitas komunikasi interpersonal di tempat damel, khususna kabukaan émbaran sareng panganteuran arahan damel. Karyawan dipiharep aktip ngawangun komunikasi interpersonal anu épéktif ku sikep muka, émpati, silih rojong, sikep positif, sareng kasatarian dina hubungan damel. HRD PT Soka Cipta Niaga disarankeun ngalebetkeun komunikasi interpersonal kana program pengembangan sumber daya manusa.

Kecap konci: Komunikasi Interpersonal, Produktivitas Kinerja Karyawan