

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu pasar *fashion* yang berkembang pesat di Asia Tenggara. Pada tahun 2023, sektor ekonomi kreatif berhasil menyumbangkan sejumlah Rp1300 triliun terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia. Dari total tersebut, subsektor *fashion* menempati posisi kedua setelah subsektor kuliner, menyumbangkan sekitar 17,6 persen dari total kontribusi sektor ekonomi kreatif tersebut (Antara, 2024). Industri *fashion* di Indonesia tidak hanya mencakup produksi pakaian dan aksesoris, tetapi juga meliputi desain, distribusi, ritel, dan layanan terkait lainnya. Perkembangan industri *fashion* di Indonesia tercermin dari beragamnya merek lokal yang muncul dengan konsep dan desain yang inovatif, serta kehadiran merek internasional yang semakin mengakar di pasar domestik.

Industri halal di Indonesia mengalami kemajuan signifikan dalam beberapa tahun terakhir (Kadir et.al., 2022). Sektor *fashion* halal menarik perhatian, khususnya bagi masyarakat muslim modern yang lebih memilih busana menutup aurat. *Fashion* halal memadukan tren moderen dengan prinsip keagamaan, dengan desain yang mematuhi standar agama, tidak menonjolkan lekuk tubuh, dan menghargai nilai-nilai keagamaan (Saputri, 2020). *Fashion* halal di Indonesia tetap mempertahankan esensi menutup aurat sesuai ajaran agama tanpa menghilangkan konteks budaya.

Fashion halal bukan hanya tentang penampilan bagi wanita Muslim, tetapi juga merupakan cara untuk mengekspresikan kehalusan dan mendapatkan pengakuan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Hak untuk beribadah dan menjalankan agama dilindungi oleh negara. Penting bagi umat Islam memiliki jaminan kehalalan dalam berbagai produk yang mereka konsumsi, seperti makanan, minuman, obat-obatan, kosmetik, dan pakaian. Proses pemeriksaan dan evaluasi oleh produsen sangat penting dalam memastikan kehalalan produk bagi umat Islam.

Permintaan produk halal meningkat seiring pertumbuhan pasar halal. Permintaan ini didorong oleh kepatuhan terhadap hukum islam dan pengaruh komunitas muslim. Inovasi dalam produk halal menjadi kunci dalam

pengembangan bisnis halal di Indonesia. Perkembangan bisnis halal di Indonesia dapat dijelaskan melalui lima aspek maqashid syariah, yaitu agama, jiwa, intelektual, keturunan, dan kekayaan. Masalah, sebagai dasar kebijakan syariah, termasuk kebijakan ekonomi, merupakan kemaslahatan umum yang bukan hanya berfokus pada keuntungan materi. Hukum Islam harus memenuhi kebutuhan primer dan sekunder manusia untuk menjaga kualitas hidup yang sehat (irkham 2019).

PT. Soka Cipta Niaga adalah perusahaan *manufacture* yang bergerak di bidang produksi, distribusi, dan perdagangan halal *fashion* (kaos kaki, inner, hijab dan produk *fashion* halal) yang didistribusikan secara *offline* maupun *online* di pasar Nasional maupun Internasional. Sudah satu dekade PT. Soka Cipta Niaga memberikan dan memenuhi kebutuhan konsumen dengan produk terbaik ke seluruh wilayah Indonesia bahkan sampai ke mancanegara seperti Malaysia, Brunei Darusalam, Singapura, Arab Saudi dan lainnya.

Halal *fashion* menjadi landasan arah program PT. Soka Cipta Niaga kedepan dilihat dari prospektus *fashion* dan komoditas pasar halal yang terus berkembang di pasar global. Sejalan dengan program pemerintah Indonesia dalam Amanat Undang-Undang JPH (Jaminan Prodak Halal) No. 33 Tahun 2014, dengan maksud untuk barang gunaan yang di pakai, digunakan atau dimanfaatkan oleh masyarakat harus Halal. Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Produktivitas yang tinggi diharapkan dapat mendukung perusahaan dalam memenangkan persaingan bisnis yang semakin ketat. Menurut Sutrisno (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Produktivitas pegawai merupakan salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena Produktivitas pegawai menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Produktivitas pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu

dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.

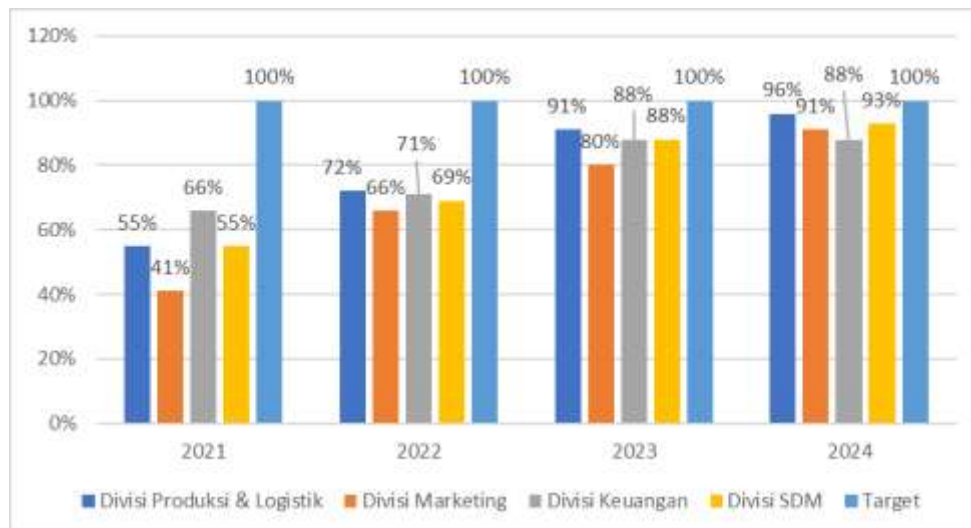
Tabel 1.1

Indikator Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan PT. Soka Cipta Niaga

No	Divisi	Indikator
1	Produksi & Logistik	Ketercapaian produksi barang & Ketepatan pengiriman
2	Marketing	Omzet
3	Keuangan	Cash Flow
4	SDM	Turn over karyawan

Sumber : PT.Soka Cipta Niaga

Indikator penilaian produktivitas kerja karyawan PT.Soka Cipta Niaga, untuk divisi produksi & logistik indikator penilaian produktivitas kerja karyawan di lihat dari ketercapaian produksi barang & ketepatan pengiriman, divisi marketing indikator penilaian produktivitas kerja karyawan di lihat dari omzet, divisi keuangan indikator penilaian produktivitas kerja karyawan di lihat dari cash flow, untuk divisi SDM indikator penilaian produktivitas kerja karyawan di lihat dari turn over karyawan.



Sumber : Data PT. Soka Cipta Niaga

Grafik 1. 1

Target dan Capaian Hasil Kerja PT. Soka Cipta Niaga

Grafik 1.1 menunjukkan bahwa capaian hasil kerja di PT. Soka Cipta Niaga mengalami kenaikan meski belum mencapai target yang di tentukan. Target yang di tentukan PT. Soka Cipta Niaga dari tahun 2021-2024 sebesar 100%. Tahun 2021 pada divisi keuangan memiliki capaian hasil kerja sebesar 66%, untuk divisi produksi dan SDM memiliki capaian hasil kerja 55%, Sedangkan divisi marketing memiliki capaian hasil kerja 41%. Tahun 2022 pada divisi produksi dan logistik memiliki hasil capain kerja sebesar 72%, divisi keuangan 71%, divisi SDM 69%, dan divisi marketing memiliki capain hasil kerja 66%. Tahun 2023 pada divisi produksi memilik hasil capain kerja sebesar 91%, untuk divisi keungan dan SDM berada di angka 88%, dan untuk divisi markeing memiliki capaian hasil kerja sebesar 80%.

Tahun 2024 pada divisi produksi dan logistik memiliki capain hasil kerja sebesar 96%, divisi SDM 93%, divisi marketing 91% dan divisi keuangan memiliki hasil capaian kerja sebesar 88%. Hal ini dikarenakan dari beberapa indikator yang ditetapkan sebagai target belum dapat tercapai sepenuhnya dan beberapa angka yang nilainya stagnan di atas menunjukkan pada divisi keuangan, bahwa belum adanya perbaikan ataupun perkembangan dari tahun 2023 - 2024. Apabila kondisi ini dibiarkan secara terus menerus akan berdampak buruk bagi perusahaan dimana perusahaan akan kesulitan mencapai target yang seharusnya. Dampak lainnya adalah perusahaan tidak dapat memberikan pelayanan yang optimal dan tidak dapat memenuhi syarat administrasi yang baik, bahkan berdampak pada kerugian besar bagi perusahaan.

Kondisi tersebut menandakan pentingnya mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan secara lebih mendalam, seperti aspek komunikasi *interpersonal* dan kesejahteraan karyawan (*employee well-being*), sebagaimana dijelaskan oleh Putri, et al. (2020) yang menyatakan bahwa kualitas komunikasi *interpersonal* dan kesejahteraan psikologis karyawan secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Keduanya diduga memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja dan mendukung perusahaan dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Salah satu faktor yang diduga memiliki hubungan signifikan terhadap produktivitas kerja adalah komunikasi *interpersonal*, yang mencakup proses penyampaian informasi, empati, serta hubungan timbal balik antar individu di tempat kerja. Peneliti memilih untuk meneliti pengaruh komunikasi *interpersonal* terhadap produktivitas kerja karyawan karena komunikasi *interpersonal* merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di lingkungan organisasi. Berdasarkan hasil observasi kepada karyawan PT. Soka Cipta Niaga, komunikasi dalam lingkungan bisnis sektor *fashion* memberikan dampak yang positif bagi keberlangsunga kerja seluruh karyawan, karena pada dasarnya komunikasi adalah suatu bentuk interaksi yang melekat pada kehidupan antar karyawan.

Komunikasi *interpersonal* dalam lingkungan bisnis sector *fashion* mempengaruhi bagaimana cara karyawan memberikan delegasi dan wewenang pekerjaan sesuai dengan tupoksinya. Dengan komunikasi *interpersonal* dapat menumbukan rasa saling menghargai, mempererat hubungan karayawan dengan pemimpin, saling membantu antar karyawan dalam menyelesaikan permasalahan, dan membantu pengambilan keputusan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala manager HRBP, menyatakan bahwa komunikasi *interpersonal* merupakan komunikasi yang paling efektif dalam mengubah sikap, pedapat, dan juga pendelegasian tugas dari pimpinan kepada bawahan, karena sifat nya yang dialogis berupa percakapan dan sifatnya yang memiliki arus balik secara langsung.

Komunikasi *interpersonal* yang baik dapat membantu karyawan memahami tugas dan tujuan secara jelas, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan motivasi dan kerjasama antar anggota tim (Rinayanthi, 2025). Komunikasi *interpersonal* yang efektif di tempat kerja telah banyak dibuktikan dalam berbagai studi sebagai salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Robinson, et al (2017), komunikasi yang terbuka dan jelas dapat mempercepat penyelesaian tugas, meningkatkan pemahaman antar anggota tim, serta meminimalkan konflik di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh De Vries (2009) yang menyatakan bahwa komunikasi yang

efektif meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan, karena memungkinkan aliran informasi yang lebih baik dalam organisasi.

Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan miskomunikasi, ketidakjelasan dalam tugas, dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja karyawan. Komunikasi *interpersonal* melibatkan keterbukaan, empati, dan dukungan timbal balik yang menjadi pondasi penting dalam lingkungan kerja yang kolaboratif. Ini mendorong efisiensi dan produktivitas, DeVito (2014). *The Interpersonal Communication Book*. Komunikasi merupakan proses menyampaikan informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif. Agar kegiatan komunikasi dapat berjalan secara efektif maka kedua belah pihak harus memiliki keterampilan. Keterampilan tersebut meliputi membaca, mendengar, menulis, berbicara dan lain sebagainya.

Jika kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh antar anggota di suatu organisasi maupun perusahaan maka dapat mengembangkan tugas dari masing-masing anggota sehingga tingkat produktivitas kerja karyawan akan menjadi lebih baik. Tidak dapat terbayang apabila di sebuah organisasi dalam menjalankan tugas tanpa adanya komunikasi antar setiap orang. Jika hal tersebut terjadi maka akan adanya *miss communication* sehingga pekerjaan tidak dapat dijalankan dengan baik. Komunikasi *interpersonal* merupakan komunikasi yang berlangsung secara tatap muka dimana pesan-pesan mengalir melalui saluran-saluran yang bersifat antar personal, seperti percakapan antar orang perorang. Komunikasi *interpersonal* adalah salah satu konteks komunikasi dimana setiap individu mengkomunikasikan perasaan, gagasan, emosi, serta informasi lainnya secara tatap muka kepada individu lainnya.

Komunikasi *interpersonal* dapat dilakukan dalam bentuk *verbal* maupun *non verbal*. Komunikasi *interpersonal* tidak hanya tentang apa yang dikatakan dan apa yang diterima namun juga tentang bagaimana hal itu dikatakan, bagaimana bahasa tubuh yang digunakan, dan apa ekspresi wajah yang diberikan. Bentuk khusus dari komunikasi antarpribadi adalah komunikasi yang melibatkan hanya dua orang, seperti seorang pemimpin dengan bawahan maupun pegawai dengan pegawai. Komunikasi *interpersonal* ini menjadi salah satu jenis komunikasi yang *frekuensi*

terjadinya cukup tinggi. Oleh karena itu, tidak mengherankan apabila banyak orang yang menganggap bahwa komunikasi *interpersonal* ini mudah dilakukan tetapi pada kenyataannya komunikasi *interpersonal* ini tidak selamanya mudah dilaksanakan.

Komunikasi yang baik dan efektif dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Ketika komunikasi tidak berjalan dengan baik akan menimbulkan implikasi yang kurang baik terhadap komunikasi *interpersonal* dan pada akhirnya produktivitas kerja karyawan akan menurun, maka dari itu komunikasi *interpersonal* penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1. 2
Hasil kuesioner Pra-Survey mengenai Komunikasi *Interpersonal* di PT. Soka Cipta Niaga

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1	Saya merasa nyaman saat berbicara langsung dengan rekan kerja.	9,1%	12,1%	39,4%	39,4%
2	Saya mampu menyampaikan ide atau pendapat dengan jelas.	6,1%	6,1%	45,5%	42,4%
3	Saya mendengarkan lawan bicara dengan penuh perhatian.	9,1%	9,1%	27,3%	54,5%
4	Saya mudah berkomunikasi dengan orang yang memiliki pendapat berbeda.	12,1%	6,1%	39,4%	42,4%
5	Saya sering meminta klarifikasi jika tidak memahami maksud orang lain	3%	9,1%	45,5%	42,4%
6	Saya merasa kesulitan untuk menyampaikan perasaan saya kepada orang lain.	30,3%	27,3%	30,3%	12,1%
7	Saya sering merasa tidak didengarkan saat berbicara.	27,3%	51,5%	15,2%	6,1%
8	Saya berusaha menjaga kontak mata saat berbicara dengan orang lain.	0%	9,1%	30,3%	60,6%
9	Saya terbuka terhadap kritik atau masukan dari orang lain.	0%	6,1%	24,2%	69,7%
10	Saya mampu mengendalikan emosi saat terjadi perbedaan pendapat.	3%	6,1%	36,4%	54,5%

Sumber : Diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 33 responden di PT. Soka Cipta Niaga, diperoleh gambaran awal mengenai dinamika komunikasi *interpersonal* di lingkungan kerja perusahaan tersebut. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pentingnya komunikasi *interpersonal* dalam mendukung efektivitas kerja dan hubungan antar karyawan. Meskipun demikian masih di temukan kendala, sekitar 57,6% mengalami kesulitan menyampaikan perasaan, dan 78,8% merasa tidak di dengarkan saat berbicara. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan komunikasi *interpersonal* yang baik. Namun, ada ruang perbaikan dalam hal empati dan kemampuan mengekspresikan perasaan. Temuan ini menjadi dasar penting untuk mendalami lebih lanjut bagaimana kualitas komunikasi antarpegawai dapat ditingkatkan dalam perusahaan.

Komunikasi *interpersonal* ini menjadi salah satu jenis komunikasi yang *frekuensi* terjadinya cukup tinggi. Oleh karena itu, tidak mengherankan apabila banyak orang yang menganggap bahwa komunikasi *interpersonal* ini mudah dilakukan tetapi pada kenyataannya komunikasi *interpersonal* ini tidak selamanya mudah dilaksanakan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan meningkatkan produktifitas perusahaan. Ketika komunikasi tidak berjalan dengan baik akan menimbulkan implikasi yang kurang baik terhadap motivasi kerja dan pada akhirnya produktivitas kerja karyawan akan menurun, maka dari itu komunikasi *interpersonal* penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dari beberapa peneliti menurut, Rinyanthi (2025), Robinson, et al. (2017), De Vries (2017), menyatakan bahwa komunikasi *interpersonal* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut Karim et al (2024), Tazaka (2022),Wolor et al (2024), menyatakan bahwa komunikasi *interpersonal* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hubungan antara komunikasi *interpersonal* dengan produktivitas kerja karyawan secara tidak langsung telah terlihat melalui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan individual. Komunikasi *interpersonal* yang positif sangat diperlukan dalam berjalannya sebuah perusahaan atau

organisasi, baik komunikasi *interpersonal* antar pegawai maupun dengan pimpinan. Artinya semakin baik komunikasi *interpersonal* yang terjadi maka akan semakin tinggi pula kualitas kerja pegawai yang mengakibatkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Sebaliknya semakin buruk komunikasi *interpersonal* yang terjadi maka kualitas produktivitas kerja karyawan akan semakin rendah yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Selain komunikasi *interpersonal*, *employee well-being* sangat erat kaitannya dengan kesehatan dan produktivitas kerja karyawan (Adams, 2019). Meisler (2020) menjelaskan bahwa *employee well-being* bukan hanya satu hal yang berkaitan dengan sikap produktif yang dilakukan karyawan, melainkan adanya frustrasi, ketakutan, hingga depresi di tempat kerja. Sebuah studi yang dilakukan oleh Tarmizi (2017) menemukan bahwa sebanyak 13,6% karyawan mengaku mengalami depresi. Apabila *employee well-being* karyawan di tempat tidak tercapai, dapat memberikan efek yang buruk terhadap produktivitas kerja karyawan (Kowalski, et al. 2017)

Dalam era persaingan global yang semakin kompleks, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas tinggi dan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan, atau *employee well-being*, merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang holistik. Pendekatan ini mengintegrasikan kebutuhan fisik, emosional, sosial, dan profesional karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Abidin et al., 2024). Kesejahteraan karyawan bukan hanya menjadi faktor yang meningkatkan kualitas hidup individu, tetapi juga berdampak signifikan pada produktivitas kerja mereka.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan yang baik dapat mendorong produktivitas dengan mengurangi tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong keterlibatan karyawan (Sipayung et al., 2023). Dalam konteks ini, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga menjadi perhatian utama. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wahdiniawati (2024), karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis

yang tinggi cenderung lebih produktif, memiliki hubungan kerja yang lebih baik, dan berkontribusi secara positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi kepada karyawan PT. Soka Cipta Niaga *employee well-being* dalam lingkungan bisnis sektor *fashion* memberikan dampak yang positif bagi keberlangsungan kerja seluruh karyawan. *Employee well-being* merupakan aspek fundamental dalam dunia kerja yang mencakup kesejahteraan fisik, emosional, dan sosial karyawan, serta keseimbangan hidup antara kehidupan profesional dan personal (Robertson, et al. 2020). Sebagai contoh menyoroti peran fasilitas tempat kerja yang ergonomis seperti kursi yang mendukung postur tubuh. Hadiatna (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan mempertimbangkan kesehatan fisik karyawan dapat meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja

Employee well-being merupakan kesatuan dari kesejahteraan individu atas sebuah pekerjaan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Rizky, et al. 2019). Menurut Purba (2019), *employee well-being* adalah hak karyawan atau kelompok karyawan atas bagian keanggotaan mereka dalam organisasi berupa penghargaan tak langsung. Upaya yang dilakukan karyawan dan kompensasi yang mereka dapatkan. Kurangnya keseimbangan antara keduanya menyebabkan rendahnya kesejahteraan pada karyawan (Sadida, et al. 2018).

Tabel 1. 3
Hasil kuesioner Pra-Survey mengenai Employee Well-Being di PT. Soka
Cipta Niaga

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1	Saya merasa puas dengan kehidupan secara keseluruhan	6,1%	12,1%	45,5%	36,4%
2	Saya merasa bahagia saat menjalani hari-hari kerja saya.	9,1%	6,1%	63,6%	21,2%
3	Saya jarang merasa stres yang berlebihan saat bekerja	15,2%	30,3%	42,4%	12,1%
4	Saya merasa pekerjaan saya bermakna dan penting	6,1%	12,1%	39,4%	42,4%
5	Saya merasa mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaan	12,1%	6,1%	39,4%	42,4%
6	Saya merasa pertumbuhan pribadi saya meningkat selama bekerja	0%	12,1%	45,5%	42,4%
7	Saya merasa nyaman secara emosional selama bekerja	6,1%	12,1%	57,6%	24,2%
8	Lingkungan kerja saya mendukung kesejahteraan saya	6,1%	6,1%	36,4%	51,5%
9	Saya merasa memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan atasan	3%	15,2%	33,3%	48,5%
10	Kesejahteraan saya membantu saya menjadi lebih fokus dan efisien saat bekerja.	3%	9,1%	60,6%	27,3%

Sumber : Diolah Penulis 2025

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 33 responden karyawan di PT. Soka Cipta Niaga, diperoleh gambaran mengenai kondisi kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) di lingkungan kerja saat ini. Sebagian besar responden menunjukkan respons positif terhadap aspek kesejahteraan mereka, namun masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian lebih lanjut dari pihak manajemen. Sebanyak 81,9% responden menyatakan puas dengan kehidupan secara keseluruhan, dan 84,8% merasa bahagia dalam menjalani hari-hari kerja, menunjukkan bahwa aspek emosional dan kepuasan umum berada pada tingkat yang cukup baik. Selain itu, mayoritas 81,8% responden menyatakan bahwa mereka merasa pekerjaan yang dilakukan bermakna dan penting.

Namun, terdapat indikasi bahwa tingkat stres dan tantangan pekerjaan masih menjadi kendala. Sebanyak 45,5% responden masih merasa stres berlebihan, dan 18,2% merasa kurang mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaan. Meskipun secara umum *employee well-being* tergolong baik (karyawan merasa puas, bahagia, dan memiliki hubungan kerja positif), masih terdapat kendala seperti stres dan tantangan pekerjaan yang belum sepenuhnya teratasi. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih dalam manajemen stres kerja dan penguatan support system di lingkungan kerja. Menurut Suharti, et al. (2025), Djaya, et al. (2025), Ardiansyah menyatakan bahwa *employee well-being* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut Wijayanto (2025), Ginting (2025), Alfain (2025) menyatakan bahwa *employee well-being* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

PT. Soka Cipta Niaga, sebagai perusahaan yang terus berkembang, menyadari pentingnya kedua faktor ini dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun, berdasarkan fenomena yang ada di lapangan, meskipun perusahaan telah memberikan berbagai fasilitas dan kebijakan kesejahteraan, masih ada tantangan terkait komunikasi yang tidak selalu berjalan dengan efektif. Hal ini sesuai dengan temuan Lee, et al. (2019) yang menyatakan bahwa di banyak organisasi, meskipun kebijakan kesejahteraan sudah diterapkan, namun implementasinya seringkali kurang optimal karena masalah komunikasi antar karyawan dan antara manajemen dengan karyawan.

Fenomena yang terjadi di PT. Soka Cipta Niaga menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah memberikan berbagai fasilitas dan insentif untuk mendukung karyawan, masih terdapat tantangan dalam hal komunikasi yang terbuka dan efektif antar karyawan. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa kesalahpahaman yang terjadi dalam komunikasi seringkali menghambat kelancaran pekerjaan dan menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh Kramer (2014) juga menunjukkan bahwa komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan konflik *interpersonal* yang menghambat produktivitas. Penelitian oleh Sonnentag (2018) mengungkapkan bahwa stres kerja yang

berlebihan berhubungan langsung dengan penurunan produktivitas dan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengidentifikasi secara lebih mendalam pengaruh komunikasi *interpersonal* dan *employee well-being* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Soka Cipta Niaga. Dengan memperhatikan adanya tantangan komunikasi yang terbatas dan tingkat kesejahteraan karyawan yang belum optimal, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan.

Penelitian ini akan membantu PT. Soka Cipta Niaga untuk lebih memahami bagaimana komunikasi yang efektif antar karyawan dan perhatian yang lebih besar terhadap kesejahteraan mereka, baik secara fisik maupun mental, dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk mengembangkan kebijakan komunikasi yang lebih terbuka dan mendukung kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja di perusahaan.

Melalui penelitian ini, juga diharapkan dapat ditemukan solusi terhadap permasalahan yang ada, seperti miskomunikasi antar tim dan kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan mental karyawan, yang dapat diatasi melalui strategi komunikasi yang lebih baik dan pengembangan program kesejahteraan yang lebih inklusif. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung bagi seluruh karyawan. Perkembangan industri halal fashion di Indonesia menunjukkan potensi besar, di mana PT. Soka Cipta Niaga menjadi salah satu pelaku utama yang turut berkontribusi dalam pasar domestik dan internasional.

Namun, pencapaian target kerja perusahaan belum optimal, yang menandakan adanya permasalahan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan analisis awal, dua faktor penting yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas tersebut adalah komunikasi *interpersonal* dan *employee well-being*. Meskipun

perusahaan telah menyediakan berbagai fasilitas kesejahteraan dan mendukung komunikasi, masih ditemukan miskomunikasi serta tekanan kerja yang berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian untuk menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan responden pada variabel komunikasi *interpersonal*, *employee well-being* dan produktivitas kerja di PT.Soka Cipta Niaga.
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi *interpersonal* terhadap Produktivitas kerja di PT. Soka Cipta Niaga.
3. Seberapa besar pengaruh *employee well-being* terhadap produktivitas kerja di PT. Soka Cipta Niaga.
4. Seberapa besar pengaruh komunikasi *interpersonal* dan *employee well-being* terhadap produktivitas kerja di PT. Soka Cipta Niaga.

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang pengaruh komunikasi *interpersonal* dan *employee well-being* terhadap produktivitas kerja karyawan. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi *interpersonal* dan *employee well-being* terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun, secara khusus tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- 1 Mengetahui gambaran komunikasi *interpersonal*, *employee well-being* dan produktivitas kerja di PT.Soka Cipta Niaga
- 2 Mengetahui besarnya pengaruh komunikasi *interpersonal* terhadap produktivitas kerja di PT. Soka Cipta Niaga

- 3 Mengetahui besarnya pengaruh *employee well-being* terhadap produktivitas kerja di PT. Soka Cipta Niaga
- 4 Mengetahui besarnya pengaruh komunikasi *interpersonal* dan *employee well-being* terhadap produktivitas Kerja di PT. Soka Cipta Niaga

1.4 Manfaat Penelitian

Dari suatu penelitian yang dilaksanakan, tentu saja akan membawa manfaat atau berguna baik bagi penulis itu sendiri maupun bagi objek yang diteliti. Adapun manfaat yang ingin dicapai yaitu berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Aspek teoritis

Penelitian diharapkan dapat memberikan pemikiran dan pengembangan ilmu pendidikan serta memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan yang ditimbulkan oleh pengaruh komunikasi *interpersonal* dan *employee well-being*.

2. Aspek praktis

Penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi secara teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menyasar manfaat praktis yang dapat langsung dirasakan oleh pihak-pihak yang terkait. Oleh karena itu, aspek praktis dari penelitian ini menjadi bagian penting yang bertujuan memberikan solusi konkret atas permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, khususnya dalam memahami bagaimana komunikasi *interpersonal* dan *employee well-being* berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat, sebagai berikut:

1. Untuk peneliti

Untuk mengetahui kondisi sebenarnya tentang komunikasi *interpersonal* dan *employee well-being* yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan.

2. Untuk perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi serta kontribusi positif mengenai komunikasi *interpersonal* dan *employee well-being*.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Komplek Puteraco Gading Regency Blok B1 No. 11-12, Cisaranten Endah, Kec. Arcamanik, Kota Bandung, Jawa Barat 40293. Adapun waktu penelitian diisi dengan jadwal dan waktu kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Waktu Pelaksanaan Penelitian

No.	Kegiatan Penelitian	Tahun 2025																													
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Bimbingan Skripsi			■		■	■	■				■			■	■	■			■	■	■									
2	Penyusunan Draft Proposal Skripsi				■	■	■	■		■	■	■		■	■	■	■														
3	Sidang Seminar Proposal Skripsi																				■										
4	Revisi seminar proposal													■	■	■		■		■	■	■	■								
5	Menyebarkan Kuesioner penelitian									■	■	■											■								
6	Mengolah data penelitian													■										■	■	■					
7	Sidang akhir																														
8	Revisi Skripsi																														

Sumber : Diolah penulis 2025