

## PENGARUH GAYA KOMUNIKASI KEPALA BAGIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI GARMEN (Studi Kuantitatif Pada PT X di Kabupaten Bandung)

Siti Rukmanah Wardaya<sup>1</sup>, Yogie Alontari<sup>2</sup>, Aulia Asmarani<sup>3</sup>, Fitri Annisa Rachmah<sup>4</sup>

<sup>1234</sup> Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Bisnis, International Women University (Email: [Siti.20821093@iwu.ac.id](mailto:Siti.20821093@iwu.ac.id); [yogievalontari@iwu.ac.id](mailto:yogievalontari@iwu.ac.id); [auliaasmarani@iwu.ac.id](mailto:auliaasmarani@iwu.ac.id); [fitriannisa@iwu.ac.id](mailto:fitriannisa@iwu.ac.id))

Diterima Januari 2025 / Disetujui Februari 2025

### ABSTRACT

*This study aims to examine the influence of the department head's communication style on the performance of garment production employees at PT. X Branch. A quantitative explanatory method was applied with 53 respondents. The research instrument was a structured questionnaire based on three dimensions of communication style (preciseness, attentiveness, openness) and four performance indicators (work quantity, work quality, attendance, cooperativeness). Data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression, and t-tests. The results showed that the department head's communication style had a significant effect on employee performance ( $p\text{-value } 0.000 < 0.05$ ) with a determination coefficient of 87.6%. The preciseness dimension was found to be the most dominant factor. These findings highlight the importance of clear, open, and responsive communication styles in enhancing employee productivity.*

**Keywords:** Communication Style, Department Head, Employee Performance, PT. X

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi kepala bagian terhadap kinerja karyawan produksi garmen di PT. X di Kabupaten Bandung. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif dengan jumlah sampel 53 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner berdasarkan tiga dimensi gaya komunikasi (preciseness, attentive, open) serta empat indikator kinerja (kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran, kerjasama). Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya komunikasi kepala bagian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ ) dengan koefisien determinasi sebesar 87,6%. Dimensi preciseness merupakan faktor paling dominan. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan gaya komunikasi yang jelas, terbuka, dan responsif dalam meningkatkan produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** Gaya Komunikasi, Kepala Bagian, Kinerja Karyawan, PT. X

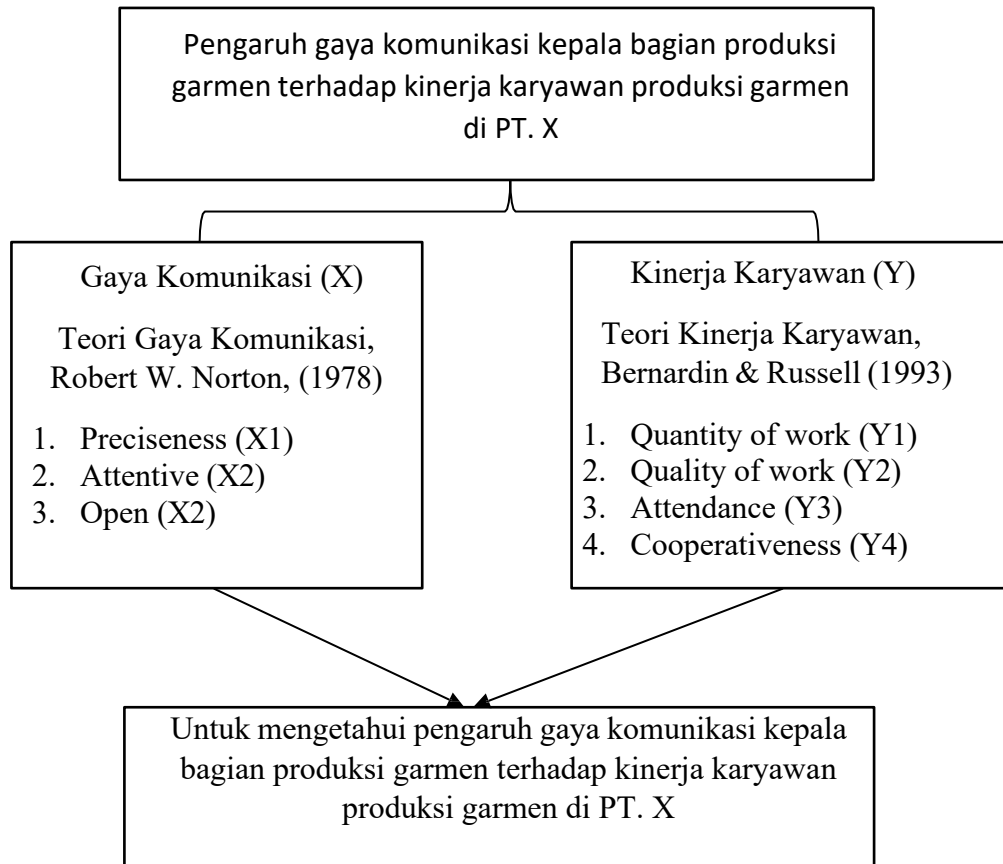
## PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan aktivitas mendasar dalam kehidupan manusia yang berperan penting dalam membangun hubungan sosial, menyelesaikan konflik, dan menyamakan persepsi. Dalam konteks organisasi, komunikasi menjadi instrumen utama yang menentukan keberhasilan koordinasi dan pencapaian tujuan bersama (Rogers & Kincaid, 1981; Simamora, 2021). Salah satu bentuk komunikasi yang krusial adalah komunikasi antara pemimpin dan bawahan, karena kualitas interaksi ini berpengaruh langsung terhadap motivasi, kepatuhan, serta kinerja karyawan. Gaya komunikasi mencerminkan karakteristik unik seorang individu dalam menyampaikan pesan, baik secara verbal maupun nonverbal (Widjaja, 2000). Seorang kepala bagian sebagai pemimpin unit kerja tidak hanya dituntut untuk mengatur proses operasional, tetapi juga untuk menyampaikan instruksi dengan jelas, terbuka, dan empatik. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa kepala bagian berfungsi sebagai penghubung antara manajemen puncak dan karyawan operasional, sehingga efektivitas komunikasi sangat menentukan keberhasilan kinerja.

Industri garmen merupakan salah satu sektor manufaktur yang sangat bergantung pada kinerja karyawan produksi. Kinerja yang optimal mampu meningkatkan efisiensi produksi dan kualitas hasil kerja (Mangkunegara, 2017). Namun, data kinerja karyawan PT. X menunjukkan adanya penurunan dalam tiga tahun terakhir, dari 84,75 pada tahun 2022 menjadi 77,00 pada 2023, dan 78,50 pada 2024. Kondisi ini mengindikasikan adanya masalah dalam komunikasi organisasi, khususnya pada gaya komunikasi kepala bagian produksi. Beberapa penelitian terdahulu menyoroti pentingnya gaya komunikasi pimpinan dalam memengaruhi iklim kerja, keterlibatan karyawan, dan efektivitas organisasi (Khamdamova, 2024; Aravidou et al., 2025; Fahrozi et al., 2023). Namun, sebagian besar studi tersebut lebih banyak meneliti pada sektor pendidikan dan publik, sementara penelitian di sektor manufaktur garmen masih terbatas. Hal ini menimbulkan celah penelitian yang penting untuk diisi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh gaya komunikasi kepala bagian terhadap kinerja karyawan produksi garmen di PT. X Cabang Kabupaten Bandung. Secara khusus, penelitian ini mengkaji tiga dimensi gaya komunikasi menurut Norton (1978)—*preciseness*, *attentive*, dan *open*—serta hubungannya dengan indikator kinerja karyawan yang mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran, dan kerjasama (Bernardin & Russell, 1993). Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dengan memperkuat kajian komunikasi organisasi dalam konteks manufaktur, serta kontribusi praktis berupa masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi kepala bagian dalam rangka mendorong produktivitas karyawan.

## KERANGKA BERPIKIR



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2020). Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya komunikasi kepala bagian (X) yang terdiri atas tiga dimensi utama: preciseness (ketegasan dan kejelasan), attentive (kepedulian dan keterlibatan), serta open (keterbukaan). Variabel dependen adalah kinerja karyawan produksi (Y), yang diukur melalui empat indikator: kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran, dan kerjasama (Bernardin & Russell, 1993).

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan produksi garmen PT. X Cabang kabupaten Bandung, dengan jumlah sebanyak 53 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

### Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, yang dirancang berdasarkan indikator gaya komunikasi dan kinerja karyawan. Uji validitas dan reliabilitas

dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen. Hasil pengujian menunjukkan seluruh item valid dan reliabel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur akademik, dan penelitian terdahulu yang relevan.

### **Teknik Analisis Data**

- a. Data dianalisis melalui beberapa tahapan:
- b. Uji asumsi klasik (normalitas, linearitas)
- c. Analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel X terhadap Y
- d. Uji t untuk menguji signifikansi pengaruh
- e. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Seluruh proses analisis dilakukan menggunakan software SPSS.

## **LANDASAN KONSEPTUAL**

Pengaruh dalam konteks penelitian ini dipahami sebagai daya atau kekuatan yang ditimbulkan oleh suatu variabel terhadap variabel lain melalui interaksi sosial. Krech dan Crutchfield (1974) menyebut pengaruh sebagai proses di mana individu atau kelompok mampu membentuk sikap dan perilaku orang lain. Gaya komunikasi merupakan pola khas individu dalam menyampaikan pesan, baik melalui aspek verbal maupun nonverbal (Widjaja, 2000; Littlejohn & Foss, 2021). Norton (1978) mengidentifikasi tiga dimensi utama gaya komunikasi interpersonal, yaitu:

- a. *Preciseness* — penyampaian pesan yang jelas dan detail,
- b. *Attentive* — mendengarkan dengan penuh perhatian dan kepedulian,
- c. *Open* — keterbukaan terhadap kritik, saran, dan masukan.

Dalam organisasi, kepala bagian produksi berperan sebagai pemimpin yang bertanggung jawab mengelola aktivitas produksi sekaligus memastikan instruksi dapat dipahami dan dijalankan dengan baik (Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, gaya komunikasi kepala bagian menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas koordinasi kerja. Kinerja karyawan dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu dengan memperhatikan standar yang ditetapkan organisasi (Mangkunegara, 2017). Bernardin dan Russell (1993) menyebutkan empat indikator utama yang dapat digunakan untuk menilai kinerja, yaitu:

- a. *Quantity of work* (jumlah pekerjaan yang diselesaikan),
- b. *Quality of work* (tingkat ketelitian dan hasil kerja),
- c. *Attendance* (tingkat kehadiran dan kedisiplinan),
- d. *Cooperativeness* (kemampuan bekerja sama).

Berdasarkan konsep-konsep tersebut, penelitian ini memposisikan gaya komunikasi kepala bagian sebagai variabel independen (X) yang diasumsikan memengaruhi kinerja karyawan produksi garmen sebagai variabel dependen (Y). Hubungan ini relevan karena efektivitas komunikasi pimpinan menentukan sejauh mana instruksi dipahami, motivasi ditumbuhkan, dan target produksi dapat tercapai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	814.414	3129.038		.260	.796
GAYA KOMUNIKASI	1.294	.068	.936	18.945	.000

Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa gaya komunikasi kepala bagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT. EMPI Cabang Bihbul Bandung, dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,294, t hitung 18,945, dan signifikansi 0,000 (<0,05). Persamaan regresi yang diperoleh adalah

$$Y=3,215+0,922XY = 3,215 + 0,922XY=3,215+0,922X,$$

yang berarti setiap peningkatan satu satuan gaya komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,922 poin.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 <sup>a</sup>	.876	.873	5094.917

Besar pengaruh secara simultan atau bersama – sama Gaya Komunikasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai koefisien (R<sup>2</sup>), yaitu sebesar 0,873. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 87,3% dan sisanya 12,7% tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Hasil analisis membuktikan bahwa gaya komunikasi kepala bagian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi garmen. Temuan ini mendukung teori Norton (1978) bahwa gaya komunikasi yang precise, attentive, dan open mampu meningkatkan efektivitas kerja tim. Dimensi preciseness terbukti paling dominan memengaruhi kinerja, sesuai dengan kebutuhan industri garmen yang menuntut instruksi kerja jelas, detail, dan terstruktur. Hal ini sejalan dengan penelitian Fahrozi et

al. (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dengan komunikasi efektif membantu membentuk budaya kerja yang lebih baik.

Selain itu, temuan ini juga memperkuat pendapat Bernardin & Russell (1993) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kejelasan instruksi, kedisiplinan, serta kemampuan bekerja sama. Dalam konteks PT. X, gaya komunikasi terbuka dan responsif dari kepala bagian terbukti mendorong partisipasi aktif karyawan, memperbaiki kualitas kerja, dan meningkatkan kedisiplinan hadir. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya menegaskan pentingnya komunikasi dalam kepemimpinan, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan untuk membina kemampuan komunikasi para kepala bagian.

### SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa gaya komunikasi kepala bagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi garmen PT. X Cabang Kabupaten Bandung. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya komunikasi kepala bagian berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 87,6%. Hal ini berarti mayoritas variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya komunikasi, khususnya pada dimensi preciseness yang terbukti paling dominan. Temuan ini memperkuat pandangan teori komunikasi organisasi dan penelitian terdahulu bahwa instruksi yang jelas, keterbukaan, serta kepedulian pimpinan berperan penting dalam mendorong efektivitas kerja tim.

Secara praktis, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan keterampilan komunikasi kepala bagian dalam mengelola karyawan produksi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan komunikasi kepemimpinan, meningkatkan budaya komunikasi terbuka, dan memperkuat interaksi dua arah antara pimpinan dan karyawan, sehingga kinerja organisasi dapat lebih optimal.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill.
- DeVito, J. A. (2016). *The Interpersonal Communication Book*. Pearson.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (1991). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Irwin.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Norton, R. W. (1978). *The Communicator Style: Theory, Applications, and Measures*. Sage.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.