

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SEAL MART INDONESIA**

*(The Influence of Interpersonal Communication on Performance PT. Seal Mart
Indonesia Employees)*

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lancang Kuning*

Oleh

SILVIA AZRI
2461201508

MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU**

2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SILVIA AZRI
 NIM : 2461201508
 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
 JURUSAN : MANAJEMEN
 JUDUL : PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN PT. SEAL MART INDONESIA

DISETUJUI

PEMBIMBING I

Dr. FATKHURAHMAN, S.E., M.Si., M.M.
 NIDN: 1020017801

PEMBIMBING II

Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si.
 NIDN: 1021088602

DEKAN



Assoc. Prof. Dr. DENI ONASIS, S.E., S.H., M.M., M.H.,
A.K., CA., ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN



Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si.
 NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SILVIA AZRI
NIM : 2461201508
FAKULTAS : EKONOMI
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEAL MART
INDONESIA

DISETUJUI :

PEMBIMBING I,

PEMBIMBING II,


Dr. FATKHURAHMAN, SE, M.Si, M.M
NIDN. 1020017801


Dr. AZNURIYANDI, SE, M.Si
NIDN. 1021088602

KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN,


Dr. AZNURIYANDI, SE, M.Si
NIDN: 1021088602

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of interpersonal communication on employee performance at PT. Seal Mart Indonesia. This research employs a quantitative approach using a survey method. The population of this study consists of all employees working in the Finance and Representative Office Division of PT. Seal Mart Indonesia, totaling 66 employees. The sampling technique used is census (saturated sampling), in which all members of the population are included as research samples. Data were collected through questionnaires designed using Likert scale. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and simple linear regression analysis using SPSS software. The results show that interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a t-value of 8.578, which is greater than the t-table value of 1.984, with a significance level of 0.000 (< 0.05). The coefficient of determination (Adjusted R^2) of 0.528 indicates that interpersonal communication explains 52.8% of the variation in employee performance, while the remaining percentage is influenced by other factors not examined in this study. Therefore, it can be concluded that interpersonal communication plays an important role in improving employee performance at PT. Seal Mart Indonesia.

Keywords: *Interpersonal Communication, Employee Performance, Human Resources.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. Seal Mart Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Seal Mart Indonesia yang bekerja pada bagian Finance dan Representative Office Cabang Perawang dengan jumlah sebanyak 66 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sensus (sampling jenuh), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 8,578 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,984 serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,528 menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal mampu menjelaskan 52,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Seal Mart Indonesia.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia.

PERNYATAAN

Dengan saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara jelas dengan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, Januari 2026
Yang membuat pernyataan



Silvia Azri
Nim: 2461201508

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. Seal Mart Indonesia”. Penulisan skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning. Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Dr. Aznuriyandi, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
3. Bapak Dr. Fatkhurahman, S.E., M.Si., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberi arahan, masukan dan memberi kemudahan atas penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Aznuriyandi, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberi arahan, masukan dan memberi kemudahan atas penyusunan skripsi ini.
5. Segenap Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning yang telah mengajarkan serta berbagi ilmu selama perkuliahan ini.
6. Seluruh Staff dan Tata Usaha yang telah membantu dan meringankan beban dalam pengurusan administrasi selama perkuliahan

7. Pimpinan dan staf PT Seal Mart Indonesia yang telah mengizinkan serta membantu penelitian ini sehingga selesai sampai saat ini.
8. Suami tercinta M. Alfiza dan anak tersayang Naura Assyifa Alsi yang senantiasa memberikan dukungan, doa, dan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
9. Kedua orang tua tercinta, Ibu Jusmayeni dan Bapak Azman, yang senantiasa memberikan doa, dorongan, serta motivasi kepada penulis.
10. Kakak Bony Yulvia Azri S.Psi dan adek Huriati Azri S.IP yang selalu membantu penulis baik secara moral dan material.
11. Rekan-rekan Pejuang Sarjana Manajemen DYRIBELSITI yang telah memberikan motivasi, dukungan moral, serta kebersamaan kepada penulis selama menempuh pendidikan hingga penyusunan skripsi ini
12. Teman-teman Manajemen RPL serta sahabat seperjuangan selama perkuliahan atas kebersamaan, semangat, dan dukungan yang diberikan selama masa studi.
13. Dan pihak-pihak lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat dan dorongannya dalam penulisan skripsi ini

DAFTAR ISI

<i>ABSTRACT</i>	i
ABSTRAK.....	ii
PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN	1
1.2 PERUMUSAN MASALAH	5
1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	5
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .	9
2.1 TELAAH PUSTAKA	9
2.1.1 Konsep Manajemen.....	9
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	11
2.1.3 Komunikasi Interpersonal	14
2.1.4 Kinerja.....	18
2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu	26
2.2 KERANGKA PEMIKIRAN	28
2.2.1 Komunikasi Interpersonal	29
2.2.2 Kinerja Karyawan	30

2.2.3	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.3	HIPOTESIS.....	32
BAB III METODE PENELITIAN		33
3.1	OBJEK PENELITIAN	33
3.2	POPULASI DAN SAMPEL	33
3.2.1	Populasi.....	33
3.2.2	Sampel.....	34
3.3	TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL	34
3.4	JENIS DAN SUMBER DATA	34
3.4.1	Jenis Data	34
3.4.2	Sumber Data.....	35
3.5	TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	35
3.6	IDENTIFIKASI DAN OPERASIONALISASI VARIABEL	36
3.7	TEKNIK ANALISIS DATA.....	37
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	37
3.7.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	38
3.7.3	Uji Asumsi Klasik.....	39
3.7.4	Analisis Regresi Sederhana.....	40
3.7.5	Uji Hipotesis	41
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN		43
4.1	SEJARAH PT. SEAL MART INDONESIA	43
4.2	PROFIL UMUM PT. SEAL MART CABANG PERAWANG	44
4.3	VISI DAN MISI.....	45
4.4	STRUKTUR ORGANISASI	46
4.5	AKTIVITAS PERUSAHAAN	51

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
5.1 HASIL PENELITIAN.....	52
5.1.1 Deskripsi Penelitian	52
5.1.2 Karakteristik Responden	52
5.1.3 Hasil Deskriptif Variabel Komunikasi Interpersonal.....	55
5.1.4 Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	62
5.1.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	68
5.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	70
5.1.7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	72
5.1.8 Hasil Uji Hipotesis	73
5.2 PEMBAHASAN	74
5.2.1 Gambaran Umum Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Karyawan .	75
5.2.2 Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan.....	76
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	79
6.1 KESIMPULAN	79
6.2 SARAN	80
DAFTAR PUSTAKA	81
BIOGRAFI PENULIS	85
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kinerja Karyawan Tahun 2020–2024	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.2 Kriteria Interpretasi Deskriptif.....	39
Tabel 5.1 Usia Responden.....	54
Tabel 5.2 Jenis Kelamin Responden	54
Tabel 5.3 Pendidikan Responden.....	55
Tabel 5.4 Masa Kerja Responden	56
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Keterbukaan.....	57
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Empati	58
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Dukungan	59
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Sikap Positif	60
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Kesetaraan	61
Tabel 5.10 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Komunikasi Interpersonal.....	62
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Kuantitas Kerja.....	63
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Kualitas Kerja.....	64
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu	65
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab.....	66
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Kerja Sama	67
Tabel 5.16 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja	68
Tabel 5.17 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal	69
Tabel 5.18 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	69
Tabel 5.19 Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 5.20 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	71
Tabel 5.21 Hasil Uji Multikolinearitas	72
Tabel 5.22 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	73
Tabel 5.23 Hasil Uji Parsial (Uji t)	74
Tabel 5.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Seal Mart Indonesia Cab. Perawang.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Komunikasi interpersonal memiliki peran yang sangat penting di PT. Seal Mart Indonesia karena merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Melalui komunikasi interpersonal yang baik, setiap karyawan dapat saling memahami peran, tanggung jawab, serta tujuan bersama. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, maupun antar sesama rekan kerja, akan mempermudah koordinasi, mempercepat penyelesaian pekerjaan, dan mengurangi terjadinya kesalahpahaman. Dengan adanya komunikasi yang terbuka dan harmonis, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan konflik internal, menurunkan semangat kerja, serta menghambat pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, penguatan komunikasi interpersonal menjadi salah satu langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan, efisiensi kerja, serta kepuasan pelanggan di PT. Seal Mart Indonesia.

Meskipun PT. Seal Mart Indonesia memiliki sumber daya manusia yang berpengalaman dan kompeten, masih terdapat beberapa permasalahan dalam kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan dan data internal, terlihat adanya penurunan produktivitas kerja di beberapa bagian. Karyawan belum sepenuhnya mampu bekerja secara maksimal karena kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan, serta antar sesama rekan kerja. Selain itu,

koordinasi dalam pelaksanaan tugas sering kali tidak berjalan dengan baik akibat adanya miskomunikasi atau kurangnya umpan balik dari pimpinan. Kondisi ini mengakibatkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunnya semangat tim, serta berkurangnya rasa tanggung jawab dan solidaritas antarpegawai.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat kesenjangan antara harapan perusahaan terhadap kinerja karyawan yang tinggi dengan kenyataan di lapangan di mana hasil kerja belum sepenuhnya optimal. Sebagian karyawan memiliki kemampuan teknis dan pengalaman yang cukup, namun efektivitas kerja belum tercapai karena komunikasi interpersonal yang tidak berjalan baik. Kurangnya komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan menyebabkan beberapa instruksi atau kebijakan tidak tersampaikan dengan jelas. Di sisi lain, komunikasi horizontal antarpegawai juga kurang terbuka, sehingga kerja sama tim menjadi lemah. Kesenjangan ini berdampak pada penurunan produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2017) dalam buku *Organizational Behavior*, komunikasi interpersonal merupakan faktor kunci dalam menciptakan hubungan kerja yang efektif. Komunikasi yang baik memungkinkan adanya pemahaman bersama, kerja sama tim, serta peningkatan motivasi kerja yang berujung pada peningkatan kinerja. Effendy (2018) juga menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan antara dua orang atau lebih yang saling memengaruhi untuk mencapai tujuan tertentu. Ketika proses komunikasi ini tidak berjalan dengan baik, maka koordinasi dan pelaksanaan tugas menjadi terganggu. Selain itu, penelitian oleh Sutanto dan Kurniawan (2019) menunjukkan

bahwa komunikasi interpersonal yang terbuka dan efektif dapat meningkatkan kepercayaan, rasa saling menghargai, serta meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menimbulkan kesalahpahaman dan menurunkan produktivitas kerja. Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki peranan penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis serta memengaruhi tingkat kinerja karyawan di dalam organisasi. Oleh karena itu, variabel komunikasi interpersonal dipilih dalam penelitian ini karena sangat relevan dengan permasalahan yang terjadi di PT. Seal Mart Indonesia.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kinerja Karyawan Tahun 2020–2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Kehadiran	Rata-Rata Kualitas Kerja	Rata-Rata Ketepatan Waktu	Rata-Rata Produktivitas	Nilai Kinerja Rata-Rata	Kategori Umum Kinerja	Persentase Rata-Rata Nilai Kinerja
2021	36	91	85	86	83	86	Baik	-
2022	64	93	87	88	85	88	Baik	2,33 %
2023	64	95	90	91	89	91	Baik	3,41 %
2024	66	93	90	90	89	91	Baik	0 %
2025	66	94	91	91	90	92	Baik	1,10 %

(Sumber : PT. Seal Mart Indonesia, 2025)

Berdasarkan data kinerja karyawan PT. Seal Mart Indonesia pada periode 2021–2024, terlihat adanya kecenderungan peningkatan dan stabilitas kinerja secara umum. Pada tahun 2021, nilai kinerja rata-rata karyawan berada pada kategori baik. Peningkatan kinerja terus berlanjut hingga tahun 2023 dengan nilai kinerja rata-rata mencapai 91, yang menunjukkan kinerja karyawan semakin

optimal. Pada tahun 2024, meskipun jumlah karyawan kembali meningkat, nilai kinerja rata-rata tetap berada pada kategori baik dan cenderung stabil, mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan secara berkelanjutan. Selanjutnya, pada tahun 2025, kinerja karyawan menunjukkan peningkatan yang relatif kecil dengan nilai kinerja rata-rata sebesar 92, yang mengindikasikan bahwa perusahaan mampu menjaga konsistensi dan keberlanjutan kinerja karyawan secara berkesinambungan.

Fenomena stagnasi tersebut menimbulkan pertanyaan apakah peningkatan kinerja karyawan di perusahaan ini telah didukung secara optimal oleh komunikasi interpersonal. Dalam hal ini, komunikasi interpersonal yang efektif bukan hanya memengaruhi pemahaman tugas karyawan tetapi juga memainkan peran penting dalam memperkuat kerja sama, menyelesaikan konflik, serta membangun lingkungan kerja yang kondusif (Robbins & Judge, 2019:167). Banyak penelitian empiris terbaru juga menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal tidak hanya berdampak pada pemahaman tugas, tetapi juga turut memengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Syam, 2024).

Variabel komunikasi interpersonal dipilih karena sangat relevan dengan permasalahan yang terjadi di PT. Seal Mart Indonesia, di mana efektivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh cara mereka berinteraksi dan berkomunikasi satu sama lain. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, komunikasi interpersonal berperan penting dalam membangun kerja sama, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Menurut Luthans

(2016), komunikasi yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang saling menghargai dan memperkuat semangat tim. Sementara itu, Gibson et al. (2018) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif mampu meningkatkan koordinasi dan memperbaiki hubungan antarpegawai yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di PT. Seal Mart Indonesia menjadi penting untuk mengetahui sejauh mana komunikasi antarpegawai berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Seal Mart Indonesia?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di PT. Seal Mart Indonesia.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian bagi penulis, bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bagi institusi sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

- a) Memberikan kesempatan untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari

di bangku perkuliahan dalam menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.

- b) Menjadi bahan referensi dan dasar pembelajaran untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal, motivasi, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

- a) Memberikan masukan terkait pentingnya komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Seal Mart Indonesia.
- b) Menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia agar lebih efektif, produktif, dan sesuai dengan visi serta misi Perusahaan.
- c) Membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kelemahan dan potensi perbaikan dalam interaksi antarpegawai sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih harmonis.

3. Bagi Peneliti dan Akademisi:

Menambah literatur dan referensi mengenai hubungan antara komunikasi interpersonal, motivasi, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan Indonesia, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk.

4. Bagi Pembuat Kebijakan:

Memberikan panduan bagi manajemen dalam mengembangkan kebijakan yang lebih baik terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan baik dalam kerja sama tim dan komunikasi interpersonal di PT

Seal Mart Indonesia.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan berisi laporan lengkap hasil penelitian antara lain berisi sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Berisi alasan dilakukannya penelitian dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan yang akan dilakukan kedepannya.

BAB II: TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Berisi uraian mengenai variabel penelitian secara teoritis antara lain definisi, pentingnya, indikator dan faktor yang mempengaruhinya serta hasil penelitian terdahulu. Selanjutnya kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Berisi objek penelitian, populasi dan sampel, data penelitian, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel dan teknik analisis data yang akan digunakan pada penelitian.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Berisi sejarah lembaga, tugas pokok dan fungsi lembaga, struktur organisasi serta juga menjelaskan jobdecs masing masing department divisi dan juga alur kerja.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi hasil penelitian diantaranya deskripsi karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas dan uji normalitas data, deskripsi variabel penelitian, analisis verifikatif. Kemudian pembahasan antara lain implikasi teoritis dan implikasi manajerial

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan dari hasil penelitian ditambah dengan saran-saran bagi pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di PT. Seal Mart Indonesia, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal yang diukur melalui indikator keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan berada pada kategori cukup baik, yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal di PT. Seal Mart Indonesia berjalan cukup baik.
2. Kinerja karyawan yang diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama berada pada kategori cukup baik, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan tergolong cukup memadai namun masih berpeluang untuk ditingkatkan.
3. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,716, sehingga peningkatan komunikasi interpersonal akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,528 menunjukkan bahwa 52,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi interpersonal, sedangkan 47,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk mempertahankan prinsip kesetaraan dalam komunikasi kerja dengan memperlakukan seluruh karyawan secara adil tanpa membedakan jabatan. Penerapan komunikasi yang setara diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan rasa saling percaya, dan mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal.

2. Bagi Karyawan

Karyawan PT. Seal Mart Indonesia diharapkan dapat meningkatkan empati dan sikap positif dalam berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan. Komunikasi yang saling menghargai dan terbuka diharapkan mampu memperkuat kerja sama tim, mengurangi kesalahpahaman, serta mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, serta menggunakan objek dan metode penelitian yang lebih beragam agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., & Rahman, R. (2021). The effect of interpersonal communication on employee performance in retail companies. *International Journal of Business and Management*, 16(4), 112–121. ISSN 1833-3850.
- Andini, R., & Setiawan, D. (2024). Peran komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM perdagangan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 60–72. ISSN 2528-1437.
- Ajabar, S. I. P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Deepublish.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (2007). *Human Resource Management: An Experiential Approach*.
- Daya, S. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gunadarma.
- Devito, J. A., & Devito, J. (2019). *The Interpersonal Communication Book*. Instructor, 1(18), 521-532.
- Effendy, O. U. (2018). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Esra, M. A., Bakar, A., Nurlela, N., Sinambela, T., & Sandra, A. (2024). Analysis Of The Effect Of Interpersonal Communication, Teamwork, And Work Discipline On The Performance Of Outsole Employees. *Jppi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(2), 623-631.
- Esra, M. A., Bakar, A., Nurlela, N., Sinambela, T., & Sandra, A. (2024). Analysis Of The Effect Of Interpersonal Communication, Teamwork, And Work Discipline On The Performance Of Outsole Employees. *Jppi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(2), 623-631.
- Fauzobihi, F., & Saadah, N. (2022). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT KAO Chemical Indonesia. *JUPE – Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 85–94. ISSN 2337-5752.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*.
- Hadi, S., Ermanto, C., & Ali, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Koordinasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan

Bogor Tengah Kota Bogor. *Antasena: Governance And Innovation Journal*, 2(1), 54-67.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hulu, B., Waruwu, T., Gultom, R., Ariawan, S., & Panggabean, E. C. (2025). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Guru Pendidikan Agama Kristen Terhadap Keaktifan Belajar Siswa Kelas Viii Di Smp Negeri 1 Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara Tahun Pembelajaran 2024/2025. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 4(4), 6769-6775.

Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*.

Jelita, F. (2023). *Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Tirta Terubuk Kabupaten Bengkalis)* (Doctoral Dissertation, Universitas Sumatera Utara).

Kasmir, K., & Se, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.

Kim, J., & Park, S. (2022). Interpersonal communication and job performance among retail employees. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 68, 103012. ISSN 0969-6989.

Kuswandi, A., & Sutrisno, E. (2023). Komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–56. ISSN 2087-1234.

Nguyen, T. H., Tran, Q. L., & Le, M. P. (2024). Interpersonal communication as a predictor of employee performance in trading enterprises. *Asian Journal of Business and Accounting*, 17(1), 89–104. ISSN 1985-4064.

Mahmudi, M. (2017). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Upp Stim Ykpn.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: Rosda.

Pratama, A., & Lestari, S. (2021). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ritel modern. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 15(2), 98–109. ISSN 1907-235X.

- Putri, A. R., & Nugroho, B. S. (2022). The role of interpersonal communication in improving employee performance. *Jurnal Investasi*, 8(1), 33–42. ISSN 2615-6209.
- Putri, R., Syaiful, A., & Pratama, D. (2025). Komunikasi interpersonal dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan SiCepat Ekspres Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 101–112. ISSN 2502-5674
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan Pt. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104.
- Rexady, V. G., Lestari, P., & Prayudi, P. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 21(2), 226-240.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Saputra, R., Mulyani, S., & Firdaus, A. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan distributor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 210–222. ISSN 2337-5434.
- Saragih, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Margadan Pengairan Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Accusi*, 2(1), 49-58.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sdm. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyan, M., & Adiati, R. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT Intiland Grande Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 77–88. ISSN 2302-1235
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, P. D. A. S., & Gunawan, Y. M. (2023). The Effect Of Interpersonal Communication And Work Motivation On Employee Performance Pt. Young Aviation Indonesia. *International Social Sciences And Humanities*, 2(3), 1152-1156.
- Sutanto, E. M., & Kurniawan, A. (2019). The impact of interpersonal communication on employee performance. *International Journal of Business and Society*, 20(1), 55–66. ISSN 1511-6670
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Jakarta: Kencana.
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimal*, 18(2), 94-104.
- Usman, B. (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgri Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(1), 1-18.
- Wahyuni, S., & Hadi, A. (2022). Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan perdagangan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 45–56. ISSN 2503-4413.
- Widiantoro, D., Sukarti, S., & Budiharto, S. (2017). Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Kohesivitas Kelompok Pada Karyawan Hotel X Yogyakarta. *Jip (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 9(2), 155-168.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulandari, L., & Tjahjaningsih, E. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Person Organization Fit (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak). *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, 14(2).
- Yosepha, S. Y., Pujiati, H., & Wahyudi, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol Pp Kecamatan Makasar. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(2), 177-190.