

---

**PENINGKATAN KINERJA DAN EFISIENSI OPERASIONAL di INDUSTRI  
PEMINTALAN**

Oleh

Sih Parmawati<sup>1</sup>, Dyah Novia Nugraheni<sup>2</sup>, Bambang Yulianto<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Akademi Komunitas Industri Tekstil dan Produk Tekstil Surakarta

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Pontianak

Email: <sup>1</sup>[sihparmawati@gmail.com](mailto:sihparmawati@gmail.com), <sup>2</sup>[dyahnovianugraheni@gmail.com](mailto:dyahnovianugraheni@gmail.com),

<sup>3</sup>[bambyul1960@gmail.com](mailto:bambyul1960@gmail.com)

**Abstrak**

*This study explores the impact of Team Leader's interpersonal communication on the effectiveness and efficiency of team performance in the spinning industry. Initial observations revealed that production efficiency remains suboptimal and frequent miscommunication occurs between the Team Leader and team members. Employing a descriptive-analytical method with a 5W1H framework, data were collected through structured questionnaires distributed to 30 randomly selected respondents, as well as interviews and field observations. Findings indicate that while the Team Leader shows a high level of openness to team input, the quality of feedback and clarity in instruction delivery remain insufficient. Team effectiveness was rated as moderate, and operational efficiency was identified as an area requiring significant improvement. Key communication barriers include mismatched task assignments outside the established job description, inadequate documentation, and the lack of a structured feedback mechanism. The study recommends implementing interpersonal communication training, developing formal feedback systems, and maintaining consistent documentation during daily briefings. These steps are expected to support the development of a more effective communication structure and enhance performance outcomes, particularly in textile manufacturing environments.*

**Keywords: Interpersonal Communication, Team Effectiveness, Operational Efficiency, Team Leader, Textile Industry**

**PENDAHULUAN**

Industri pemintalan merupakan salah satu sektor penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan produktivitas sektor tekstil di Indonesia. Dalam lingkungan kerja pabrik pemintalan yang kompleks, peran ketua regu sebagai penghubung antara manajemen dan pekerja sangat krusial. Ketua regu tidak hanya bertugas mengawasi jalannya proses produksi, tetapi juga menjadi ujung tombak dalam menyampaikan informasi, instruksi, dan koordinasi antar anggota tim. Namun, berbagai hasil observasi awal menunjukkan bahwa masih terdapat hambatan komunikasi interpersonal di antara ketua regu dan pekerja, yang berdampak pada kinerja dan efisiensi operasional yang belum optimal.

Berdasarkan pengamatan di salah satu pabrik pemintalan benang di Jawa Tengah, dalam satu bulan terakhir tercatat tingkat efisiensi operasional hanya mencapai 79%, sedangkan target perusahaan adalah 85%. Selain itu, jumlah laporan keterlambatan penyelesaian target produksi harian meningkat sebesar 13% dibandingkan bulan sebelumnya. Diskusi informal dengan beberapa operator mengindikasikan bahwa mereka kerap mengalami kesalahpahaman atas instruksi yang diberikan ketua regu, serta kurangnya umpan balik dalam proses kerja. Kondisi ini mencerminkan bahwa efektivitas komunikasi interpersonal menjadi salah satu isu strategis yang perlu dianalisis secara mendalam.

Fokus penelitian ini diarahkan pada bagaimana komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh ketua regu memengaruhi kinerja tim kerja serta efisiensi operasional di lini produksi. Isu komunikasi yang bersifat teknis dan emosional di lapangan sering kali diabaikan dalam manajemen operasional, padahal kualitas hubungan antarpersonal dalam tim produksi sangat menentukan keberhasilan operasional secara menyeluruh. Dengan memahami faktor-faktor komunikasi interpersonal yang efektif, perusahaan diharapkan mampu membangun iklim kerja yang lebih kondusif dan produktif.

Pemilihan topik ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kualitas komunikasi sebagai bagian integral dari manajemen supervisi yang efektif. Sebagaimana dijelaskan oleh Parmawati (2024), komunikasi yang terbuka, dua arah, dan empatik merupakan komponen utama dalam pelaksanaan fungsi supervisi yang mampu mendorong motivasi kerja dan penyelarasan tujuan organisasi. Senada dengan itu, Motik et al. (2024) menegaskan bahwa komunikasi efektif dalam relasi antar individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pembentukan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, Safitri dan Mujahid (2024) menambahkan bahwa dalam organisasi modern, komunikasi interpersonal menjadi elemen utama dalam pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, serta penyampaian tujuan bersama.

Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam merespons perubahan sosial di lingkungan industri, yaitu meningkatnya kebutuhan akan gaya kepemimpinan yang kolaboratif dan komunikatif, serta meningkatnya ekspektasi efisiensi kerja di tengah tuntutan pasar yang semakin kompetitif. Mengacu pada Julianto dan Carnarez (2021), komunikasi efektif merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi efektivitas organisasi, selain kepemimpinan dan kinerja. Selain itu, studi oleh Dyahjatmayanti dan Febrianto (2023) menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang

tepat mampu meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi operasional di sektor transportasi, yang dapat dijadikan analogi untuk konteks industri manufaktur.

Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian mampu menghasilkan temuan-temuan yang tidak hanya bersifat teoritis tetapi juga aplikatif, sebagai dasar perbaikan sistem komunikasi dan pembinaan sumber daya manusia di sektor pemintalan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **deskriptif analitik**, yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena komunikasi interpersonal antara Ketua Regu dan anggota tim, sekaligus menganalisis pengaruhnya terhadap efektivitas kinerja dan efisiensi operasional. Desain ini sesuai dengan pendapat Utami (2023), yang menyatakan bahwa penelitian deskriptif analitik memungkinkan peneliti untuk mendeskripsikan serta menginterpretasikan hubungan antar variabel secara faktual dan sistematis tanpa manipulasi terhadap variabel.

Selain itu, penelitian ini menggunakan kerangka analisis **5W1H** (What, Who, When, Where, Why, How), yang merupakan metode analisis logis dan sistematis untuk mengidentifikasi akar masalah serta mengembangkan solusi (Fauziah et al., 2021).

### **Subjek, Sampel, Objek, dan Populasi Penelitian**

- Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi produksi di PT XYZ.
- Sampel diambil menggunakan teknik random sampling, di mana setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih, sebagaimana dijelaskan oleh Abdullah et al. (2022).
- Objek penelitian adalah komunikasi interpersonal Ketua

Regu dan efektivitas serta efisiensi kerja tim produksi.

- Subjek penelitian adalah anggota tim produksi yang secara langsung berada di bawah koordinasi Ketua Regu.

Untuk menjamin validitas instrumen dan akurasi pengukuran, setiap variabel didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

Komunikasi interpersonal ketua regu merupakan kemampuan ketua regu untuk menyampaikan informasi, mendengarkan, memberikan umpan balik, dan menjaga hubungan interpersonal.

Komunikasi ketua regu diukur menggunakan 3 indikator :

1. Umpan balik terhadap kinerja
2. Keterbukaan mendengarkan pendapat
3. Kejelasan penyampaian tujuan

Efektifitas dan efisiensi team dalam mencapai target kerja secara optimal dengan kerjasama yang baik dan penyelesaian konflik yang efektif, dapat diukur melalui 4 indikator yaitu :

1. Pencapaian target
2. Kerja sama antar anggota
3. Penyelesaian konflik
4. Efisiensi waktu dan sumber daya

Setiap indikator dinilai menggunakan Skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 2 = kurang setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju, 5 = sangat setuju), yang menurut Aziza (2023), merupakan skala paling umum dan valid dalam penelitian sosial kuantitatif.

#### **Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan menggunakan:

- Kuesioner tertutup, disusun oleh peneliti sendiri dan terdiri dari dua bagian utama: komunikasi Ketua Regu (3 item) dan efektivitas tim (4 item).
- Wawancara semi-terstruktur, untuk memperdalam informasi

kualitatif terkait hambatan komunikasi yang terjadi di lapangan.

- Observasi lapangan, untuk mencatat langsung interaksi antara Ketua Regu dan anggota tim.

Instrumen yang digunakan disusun berdasarkan indikator yang telah dijelaskan, dan dikembangkan dengan memperhatikan aspek validitas isi serta kemudahan interpretasi oleh responden (Abdullah et al., 2022).

#### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan pendekatan deskriptif analitik dan penggunaan kerangka 5W1H.

#### **Analisis Kuantitatif Deskriptif**

Digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap item kuesioner dengan skala Likert (1–5). Mendeskripsikan kondisi aktual komunikasi interpersonal dan kinerja tim secara numerik, tanpa menguji hipotesis statistik yang kompleks.

Untuk data wawancara dan observasi, digunakan pendekatan tematik berdasarkan 5W1H: Mengelompokkan ke dalam kategori tema (misalnya: umpan balik, kejelasan instruksi, kesesuaian tugas)

#### **Langkah-langkah Penelitian**

1. Identifikasi Masalah – berdasarkan hasil observasi dan diskusi awal di lokasi.
2. Observasi Lapangan – mencatat pola komunikasi aktual.
3. Persiapan Instrumen – menyusun dan menguji kuesioner serta panduan wawancara.
4. Pengumpulan Data – melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi.
5. Pengolahan Data – mengkode data kuantitatif dan mentranskripsi data kualitatif.

6. Analisis Data – menggunakan pendekatan 5W1H serta analisis statistik.
7. Kesimpulan dan Saran – merumuskan temuan berdasarkan analisis data.

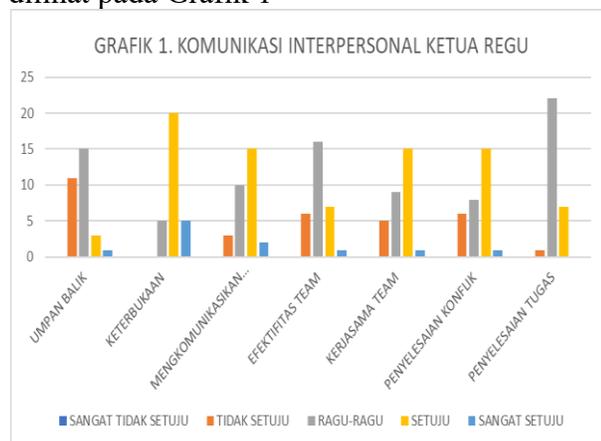
### Karakteristik Subjek, Objek, Populasi, dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada industri pemintalan dengan populasi berupa seluruh anggota tim produksi di bawah kepemimpinan Ketua Regu. Sampel terdiri dari 30 responden yang dipilih secara acak. Objek penelitian adalah komunikasi interpersonal Ketua Regu dan dampaknya terhadap efektivitas dan efisiensi kerja tim. Karakteristik responden mencerminkan pengalaman kerja yang bervariasi dan keterlibatan langsung dalam proses produksi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data Kuantitatif

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup berbasis skala Likert (1–5), yang terdiri dari dua bagian: (1) komunikasi Ketua Regu (3 item), dan (2) efektivitas serta efisiensi tim (4 item). Berikut adalah gambaran data kuantitatif dapat dilihat pada Grafik 1



Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat

#### 1. Komunikasi Ketua Regu

- 1) Pemberian umpan balik dari ketua regu hanya dirasakan oleh 13% pekerja sementara 87%

merasa bahwa ketua regu belum memberikan umpan balik secara baik.

- 2) Ketua regu terbuka dan mau mendengarkan pendapat secara baik dari karyawan. Hal ini dapat dilihat dari 73% memberikan respon positif, 17% ragu-ragu atau biasa-biasa saja. Hal ini sangat baik menunjukkan budaya kerja yang inklusif.
- 3) Ketua regu telah mengkomunikasikan tujuan yang akan dicapai dalam tim hal ini bisa dilihat dari 56% pekerja memberikan respon positif, namun 34% masih ragu-ragu dan 10% masih merasa belum jelas. Hal ini dapat diartikan bahwa ketua regu sudah cukup baik berusaha berkomunikasi dengan pekerja, hanya saja masih perlu konsistensi dan penguatan, serta diperlukan strategi komunikasi efektif agar pesan diterima secara baik oleh pekerja.

#### 2. Efektivitas dan Efisiensi Tim

1. Target tim pada umumnya tercapai meskipun belum semua pekerja mencapai hasil secara optimal hal tersebut dapat dilihat dari sebaran 27% respon positif sedangkan 53% ragu-ragu dan 20% belum mencapai target secara konsisten.
2. Kerjasama tim sangat bagus hal ini bisa dirasakan oleh 53% pekerja merasa sangat nyaman, 30% merasa nyaman dan hanya 17% yang merasa kurang nyaman.
3. Penyelesaian konflik oleh ketua regu cukup efektif walau belum optimal, hal ini bisa dilihat dari

53% karyawan merasa konflik terselesaikan dengan baik, 27% merasa terselesaikan dan hanya 20% masih belum puas terhadap penyelesaian konflik.

4. Efisiensi kerja masih pada tingkat sedang dan perlu adanya peningkatan. Hal ini bisa dilihat dari hanya 23% yang menyatakan bekerja secara efisien, sedangkan 73% merasa masih sekedar kerja rutin dan 4% kurang efisien.

### Hasil Analisis Kualitatif (Wawancara dan Observasi)

Berdasarkan pendekatan **5W1H**, hasil wawancara dan observasi dapat dilihat sebagai berikut:

#### 1. What

Dari wawancara dengan Kepala Regu dan anggota tim serta observasi yang dilakukan, ditemukan bahwa:

- Kepala Regu biasanya menyampaikan informasi melalui WhatsApp atau secara tatap muka. Tantangan utama adalah anggota tidak selalu mengikuti perintah atau melakukan pekerjaan dengan benar. Untuk memastikan pemahaman, Kepala Regu sering melakukan briefing.
- Anggota Tim menyatakan bahwa kadang-kadang perintah yang diberikan oleh karu tidak sesuai dengan job desk mereka, seperti memerintahkan pekerja mesin drawing untuk menghandle mesin combing, yang berakibat pada penurunan efisiensi. Miss komunikasi juga terjadi saat instruksi tidak jelas, seperti perintah memotong sliver

dari roving yang seharusnya ditimbang terlebih dahulu.

- Observasi menunjukkan bahwa briefing dilakukan setiap hari sebelum kerja, dengan penyampaian pesan dan partisipasi yang baik. Namun, umpan balik dari anggota tim kurang diperhatikan.

#### 2. Why (Mengapa)

Beberapa alasan yang menyebabkan masalah komunikasi antara karu dan anggota tim meliputi:

- Ketidakjelasan Perintah: Perintah yang tidak detail dan spesifik membuat anggota tim kebingungan dan kadang-kadang salah dalam melaksanakan tugas.
- Ketidaksiuaian Tugas: Memerintahkan anggota untuk mengerjakan tugas di luar job desk mereka menyebabkan ketidakmampuan dan ketidaknyamanan, sehingga menurunkan efisiensi.
- Memberi perintah dengan cara kurang tepat: Kita harus mengetahui watak karakter anggota kita apabila kita memerintah dengan cara tidak tepat seperti dengan membentak atau tidak diawali tolong dan dihiri terimakasih anggota bisa saja melakukan perintah dengan setengah hati atau bahkan tidak melakukan sama sekali maka dari itu sebagai pimpinan harus bisa memahami anggotanya dengan baik.

### 3. Who (Siapa)

- Kepala Regu: Sebagai pemimpin tim, karu bertanggung jawab untuk memberikan perintah, melakukan briefing, dan memastikan bahwa semua anggota tim memahami dan melakukan tugas mereka untuk mencapai target
- Anggota Tim: Mereka adalah penerima perintah yang bertugas untuk melaksanakan instruksi yang diberikan oleh Kepala Regu. Partisipasi aktif mereka dalam memahami dan melaksanakan perintah sangat penting untuk efektivitas tim.

### 3. When (Kapan)

- Briefing Harian: Dilakukan setiap hari sebelum memulai kerja untuk menyampaikan informasi penting dan tugas harian.
- Komunikasi Tambahan: Dilakukan di lapangan saat ada perintah tambahan atau perubahan instruksi yang perlu disampaikan secara langsung.
- Waktu Miss Komunikasi: Miss komunikasi sering terjadi sebelum istirahat atau sebelum pulang karena anggota tim sudah lelah. Kepala Regu mengatasi ini dengan memberikan perintah yang lebih detail di pagi hari atau setelah istirahat

### 4. Where (Di mana)

- Tempat Kerja: Komunikasi formal seperti briefing harian dilakukan di tempat kerja sebelum shift dimulai.

- Lapangan: Perintah tambahan atau perubahan instruksi biasanya disampaikan langsung di lapangan saat pekerjaan sedang berlangsung.
- Media Digital: WhatsApp digunakan untuk komunikasi yang cepat dan jarak jauh.

### 5. How (Bagaimana)

- Metode Komunikasi:
- Kepala Regu menggunakan WhatsApp dan tatap muka untuk menyampaikan perintah.
- Briefing dilakukan setiap hari sebelum memulai kerja untuk menyampaikan informasi penting dan tugas harian.
- Perintah tambahan atau perubahan instruksi biasanya disampaikan langsung di lapangan saat pekerjaan sedang berlangsung.

#### 1. Peningkatan Efektivitas:

- Perintah yang Detail dan Jelas: Kepala Regu perlu memberikan perintah yang lebih detail dan jelas. Jika perintah banyak, sebaiknya ditulis agar tidak ada yang terlewat
- Umpan Balik yang Efektif: Membuat sistem umpan balik yang efektif agar karu dapat mengetahui apakah anggota tim memahami perintah dan melakukan tugas dengan benar. Contohnya adalah rapat evaluasi rutin, formulir umpan balik, pertemuan satu per satu, 360-degree feedback, sistem penilaian kinerja terstruktur, dan kotak umpan balik.

- Pelatihan dan Penyesuaian Tugas: Anggota tim harus dilatih untuk menghandle tugas dan mesin tidak hanya satu mesin namun paling tidak harus tau dasar mengoperasikan berbagai mesin.
  - Dokumentasi: Setiap perintah dan briefing harus terdokumentasi dengan baik untuk referensi di masa mendatang dan mengurangi miskomunikasi.
  - Observasi dan Analisis: Melakukan observasi secara non-partisipan untuk memantau komunikasi dan interaksi antara karu dan anggota tim. Hasil observasi digunakan untuk menganalisis kekurangan dalam komunikasi dan mencari solusi yang tepat.
2. Waktu Pemberian Perintah:
- Pagi Hari: Untuk mengurangi miss komunikasi, Kepala Regu memberikan perintah yang lebih detail dan jelas di pagi hari saat anggota tim masih segar pikirannya
  - Menyediakan Waktu untuk Diskusi: Kepala Regu harus memberikan waktu bagi anggota tim untuk bertanya dan Diskusi jika ada perintah yang tidak jelas.
3. Implementasi Sistem Umpan Balik:
- Rapat Evaluasi Rutin: Mengadakan rapat evaluasi rutin mingguan atau bulanan untuk membahas kemajuan, tantangan, dan memberikan umpan balik konstruktif.
  - Formulir Umpan Balik: Mengumpulkan umpan balik dari anggota tim mengenai kinerja mereka sendiri dan kinerja tim melalui formulir online atau kertas
  - Pertemuan Satu per Satu: Karu mengadakan pertemuan pribadi dengan setiap anggota tim untuk membahas kinerja, memberikan umpan balik, dan menetapkan tujuan untuk perbaikan.
  - Degree Feedback: Mendapatkan umpan balik dari berbagai sumber (atasan, rekan kerja, bawahan) untuk memberikan gambaran komprehensif tentang kinerja individu.
  - Kotak Umpan Balik: Menyediakan kotak fisik atau digital di mana anggota tim dapat memasukkan umpan balik mereka secara anonim kapan saja.

### **Pembahasan**

a. Komunikasi interpersonal ketua regu Hasil kuesioner menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal Ketua Regu belum sepenuhnya optimal. Mayoritas responden (87%) merasa belum mendapatkan umpan balik yang baik, yang mencerminkan lemahnya aspek komunikasi dua arah. Di sisi lain, keterbukaan Ketua Regu dalam mendengarkan pendapat dinilai cukup baik (57% responden merespons positif). Ini mengindikasikan bahwa budaya komunikasi mulai terbentuk, tetapi masih perlu penguatan pada aspek tanggapan balik dan kejelasan instruksi. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara, yang menunjukkan adanya ketidakjelasan perintah dan ketidaksesuaian tugas yang diberikan. Misalnya, instruksi yang tidak sesuai dengan job desk seperti mengarahkan operator mesin drawing ke mesin combing menyebabkan kebingungan dan turunnya efisiensi kerja. Penyampaian perintah juga kadang

menggunakan gaya komunikasi yang tidak tepat (misalnya tanpa empati atau sopan santun), yang berdampak pada motivasi anggota tim.

b. Efektivitas dan Efisiensi Kerja Tim

Dari aspek kinerja tim, hanya 31% responden merasa target tercapai secara optimal, dan 73% menilai kerja mereka hanya sebatas rutinitas. Namun, kerjasama tim menunjukkan tren positif, dengan 90% merasa nyaman dalam berinteraksi dengan rekan kerja. Penanganan konflik oleh Ketua Regu juga tergolong cukup baik (84% responden puas), meskipun belum maksimal.

Hasil observasi mendukung temuan tersebut: briefing harian dilakukan secara rutin dan partisipatif, namun belum didukung oleh sistem dokumentasi dan umpan balik yang efektif. Efisiensi kerja masih berada pada tingkat sedang, mengindikasikan perlunya intervensi lebih lanjut melalui pelatihan lintas fungsi, sistem komunikasi tertulis, dan evaluasi rutin berbasis umpan balik.

c. Sintesis Temuan

Secara keseluruhan, komunikasi interpersonal yang tidak konsisten dan minimnya sistem umpan balik menyebabkan beberapa hambatan dalam pencapaian kinerja tim yang optimal. Faktor manusia (gaya komunikasi, ketidaksesuaian perintah, dan kurangnya pelatihan) berkontribusi besar terhadap rendahnya efisiensi. Oleh karena itu, strategi komunikasi yang terstruktur dan empatik, pelatihan komunikasi interpersonal, serta penerapan sistem umpan balik formal sangat diperlukan untuk mendukung peran Ketua Regu sebagai pemimpin yang efektif.

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini menguatkan studi Motik et al. (2024) bahwa komunikasi interpersonal yang efektif mampu membangun hubungan kerja yang produktif dan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil juga sejalan dengan Safitri & Mujahid (2024) yang menyatakan bahwa organisasi yang mengembangkan sistem komunikasi dua arah lebih efektif dalam

mencapai tujuan. Selain itu, penelitian ini mendukung hasil Julianto & Carnarez (2021) bahwa efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin tim.

Namun, berbeda dengan hasil Dyahjatmayanti & Febrianto (2023) yang menekankan pentingnya komunikasi formal melalui strategi layanan pelanggan, penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi informal dan tatap muka di lapangan memiliki dampak besar terhadap pemahaman dan pelaksanaan tugas di sektor manufaktur.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dan kualitatif terhadap pengaruh komunikasi interpersonal Ketua Regu terhadap efektivitas dan efisiensi kerja tim di industri pemintalan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Aspek komunikasi yang paling kuat adalah keterbukaan Ketua Regu dalam mendengarkan pendapat anggota tim, yang memperoleh skor rata-rata tertinggi (3,91). Namun, frekuensi dan kualitas umpan balik masih perlu ditingkatkan, karena memperoleh skor terendah (2,45).
2. Efektivitas tim berada pada kategori sedang, dengan nilai rata-rata 3,18 untuk pencapaian target dan 3,27 untuk efisiensi tugas. Penyelesaian konflik dan kerja sama tim sudah cukup baik, tetapi perlu penguatan lebih lanjut agar lebih optimal.
3. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa miss komunikasi terjadi karena perintah yang tidak jelas, tidak sesuai job desk, serta kurangnya sistem umpan balik formal. Komunikasi dilakukan melalui tatap muka, WhatsApp, dan briefing pagi hari, namun belum terdokumentasi dengan baik.

Berdasarkan hasil temuan penelitian, peneliti merekomendasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Ketua Regu perlu meningkatkan frekuensi dan kualitas umpan balik kepada anggota tim melalui sistem yang terstruktur seperti rapat evaluasi rutin, formulir umpan balik, dan sesi pertemuan personal.
2. Instruksi kerja harus disampaikan secara lebih detail, tertulis jika perlu, dan disesuaikan dengan kompetensi serta job desk masing-masing anggota.
3. Perlu adanya pelatihan komunikasi interpersonal bagi Ketua Regu, agar mampu memahami karakter setiap anggota tim dan menyampaikan perintah dengan cara yang tepat dan empatik.
4. Implementasikan sistem dokumentasi komunikasi dan pelaporan briefing, agar komunikasi lebih konsisten dan bisa dijadikan acuan dalam evaluasi kerja.
5. Adakan sesi pelatihan lintas mesin atau lintas peran, agar anggota tim memiliki fleksibilitas dalam menjalankan tugas saat kondisi mendesak atau beban kerja tidak merata.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, M., et al. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Banda Aceh: UIN Ar-Raniry Press.
- [2] Aziza, A. (2023). *Metodologi Penelitian Deskriptif Kuantitatif*. [Online] ResearchGate. Tersedia di: <https://www.researchgate.net> [Diakses pada: 6 Mei 2025].
- [3] Dyahjatmayanti, D. & Febrianto, H.P. (2023). Strategi komunikasi efektif customer service terhadap peningkatan pelayanan di Bandar Udara Internasional Supadio Pontianak. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(1), pp.227–235.
- [4] Fauziah, A., et al. (2021). *A Systematic*

*Literature Review of 5W1H in Manufacturing and Services Industries*. [Online] ResearchGate. Tersedia di: <https://www.researchgate.net> [Diakses pada: 6 Mei 2025].

- [5] Julianto, B. & Carnarez, T.Y.A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi profesional: kepemimpinan, komunikasi efektif, kinerja, dan efektivitas organisasi (suatu kajian studi literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), pp.676–691.
- [6] Motik, E.K., Yanti, R., Nazwa, N., Widiyanti, I. & Laksana, A. (2024). Pengaruh komunikasi efektif dalam human relation terhadap kinerja karyawan serta pembentukan lingkungan kerja yang positif dan produktif. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), pp.68–79.
- [7] Parmawati, S. (2024). *Manajemen Supervisi*. Surakarta: MEGA PRESS NUSANTARA.
- [8] Safitri, B. & Mujahid, N.S. (2024). Komunikasi efektif dalam organisasi. *Cendekia Inovatif dan Berbudaya*, 1(3), pp.309–316.
- [9] Utami, D.N. (2023). *Desain Studi Deskriptif dan Analitik*. [Online] Epidemiolog.id. Tersedia di: <https://epidemiolog.id> [Diakses pada: 6 Mei 2025].

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN