

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai individu sosial memiliki peran yang penting dalam kehidupan masyarakatnya dengan kemampuan untuk berinteraksi dan menjalin hubungan dengan sesama. Hal ini dikarenakan manusia dianggap sebagai bagian integral dari suatu komunitas yang berasal dari satu keturunan, yakni Adam dan Hawa. Oleh karena itu, sifat sosial yang melekat pada manusia sesuai dengan kodratnya, menunjukkan kemampuan untuk berinteraksi dengan sesamanya. Proses komunikasi menjadi sarana di mana manusia dapat saling memahami dan menginterpretasikan pesan antara komunikator dan komunikan. Biasanya, kegiatan ini menghasilkan dampak yang dikenal sebagai efek komunikasi.

Komunikasi, sebagai bentuk interaksi sosial, berkaitan erat dengan hubungan antar manusia dalam konteksnya. Di dalamnya, dipelajari pernyataan umum antar manusia yang menggunakan lambang atau simbol dengan makna tertentu. Intinya adalah pencapaian kesamaan makna atau pengertian di antara individu yang berkomunikasi.

Kegiatan berkomunikasi memiliki peran besar, di mana setiap interaksi dengan orang lain, tanpa disadari atau dengan kesadaran penuh, dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang berharga. Meskipun demikian, perlu diingat bahwa komunikasi juga dapat membawa dampak negatif jika tidak dilakukan dengan hati-hati dan selektif. Melalui seringnya berkomunikasi, seseorang dapat mengembangkan keterampilan berbahasa yang efektif dan memahami norma sopan santun saat berinteraksi dengan sesama manusia.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan dari satu individu kepada individu lainnya, dengan tujuan memberitahu atau merubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik melalui komunikasi lisan maupun melalui media tanpakontak langsung. Dari definisi ini, kita dapat menyimpulkan bahwa esensi komunikasi adalah untuk memberikan informasi dan mempengaruhi sikap, pendapat, atau perilaku penerima pesan. Oleh karena itu, komunikasi harus memiliki sifat informatif dan persuasif. Tidak dapat dipungkiri bahwa komunikasi memiliki peran yang sangat vital, baik bagi individu maupun bagi organisasi,

lembaga, atau institusi. Dalam konteks organisasi, komunikasi yang efektif memungkinkan kelancaran dan keefisienan fungsi organisasi tersebut. Sebaliknya, ketidakmampuan dalam menjalankan komunikasi yang baik dapat menimbulkan kekacauan dan masalah dalam suatu organisasi. Keberhasilan kegiatan komunikasi sangat bergantung pada hal ini komunikator. Oleh karena itu, seorang komunikator harus memiliki berbagai keterampilan dan kemampuan komunikasi yang baik. Komunikator tidak akan dapat memahami dan menerima pesan-pesan yang disampaikan oleh komunikator ia tidak mampu berkomunikasi dengan baik tentu saja pesan yang disampaikan tidak dapat dipahami dengan baik oleh komunikator.

Masalah utama yang perlu mendapat perhatian perusahaan ini adalah efektivitas. Mengacu pada gagasan bahwa pencapaian dianggap mungkin Undang-Undang Nomor meningkatkan kepemilikan dan kontribusi pegawai kepada lembaga. Kinerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap instansi. Produktivitas juga meningkatkan kesediaan karyawan untuk bertahan di instansi tersebut. Penelitian juga menunjukkan hubungan positif antara kualitas praktik kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Kinerja pegawai pada hakekatnya berarti derajat pencapaian atau kinerja seseorang sehubungan dengan tujuan yang ingin dicapai atau tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan peranannya dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja seorang pegawai juga dapat diartikan sebagai kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Faktor internal meliputi motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain, sedangkan contoh faktor eksternal meliputi lingkungan fisik dan non fisik lembaga. Kinerja yang baik tentunya menjadi harapan bagi seluruh instansi dan lembaga yang memiliki karyawan, karena kinerja karyawan tersebut pada akhirnya akan meningkatkan kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan. Dalam suatu otoritas atau lembaga, produktivitas seorang pejabat atau pegawai dalam hal motivasi kerja dan disiplin kerja seringkali menjadi fokus, sedangkan pelaksanaan tugas rendah dan tidak profesional. Oleh karena itu, instansi memerlukan staf yang *output* nya profesional dan berkualitas, serta mengetahui di mana ruang lingkup kerjanya dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan sangatlah penting menentukan berdasarkan model komunikasi lembaga. Namun model komunikasi yang digunakan juga dapat menimbulkan tantangan pada saat implementasi. Dimulai dari hubungan antara manajer dan karyawan dan sebaliknya. Pola komunikasi tercipta berdasarkan kebijakan interaksi pemimpin yang menentukan siapa yang pertama kali dihubungkannya, dan secara formal pemimpin menghubungi pegawai yang jabatan dan pangkatnya lebih rendah darinya. Atas dasar tersebut, peneliti sangat tertarik untuk mengkaji pola komunikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan

Mengingat industri kecil dan menengah (IKM) berkontribusi terhadap pembangunan dan pertumbuhan ekonomi Indonesia, Kementerian Perindustrian (Kemenperin) melalui Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka (Ditjen IKMA) mendukung pengembangannya. Data yang dihimpun Pusat Data dan Informasi (Pusdatin) Kementerian Perindustrian menunjukkan kinerja industri tekstil dan pakaian jadi baik. Industri pakaian jadi memiliki prospek yang baik dan potensi pertumbuhan ke depan, dengan industri pengolahan migas menyumbang 6,05% terhadap PDB pada triwulan II tahun 2023 dan nilai ekspor final pada periode Januari-September 2023 mencapai 6,2 milyar.

Ariy Arka, salah satu desainer muda yang terkenal dengan koleksi pakaian etnik modern, memulai karirnya sejak kecil dengan hobi menggambar.

“Awal mula memang tidak disengaja, berawal dari hobi yang memang dari kecil udah terbiasa menggambar, akhirnya pada saat usia remaja berusaha untuk menggambar apa yang menjadi kebutuhan menggambar pada saat itu.

Gambar 1.1 Fashion Show Abee Indonesia



Berawal dari hobinya tersebut, Ariy Arka mulai berani menuangkan ide membuat koleksi busana etnik modern. Ariy pun menyulap wastra nusantara menjadi busana yang nyaman dan percaya diri untuk dikenakan bagi para pecinta *fashion*.

Abee sendiri berdiri pada tanggal 2 Februari 2012 dengan memasarkan *brand fashion* Indonesia. Abee merupakan perusahaan pada *Brand Fashion* pria yang modern dengan menggunakan wastra tradisional sebagai material utama dan juga detail teknik sulam serta border, Abee juga secara rutin mengikuti beberapa event fashion show yang berada di dalam maupun luar negeri. Dengan seiringnya waktu Abee yang semakin membeludak membuat orang – orang mengenalnya, dan ingin mencari tahu tentang Abee.

Dengan hasil kreativitasnya merancang sendiri pakaian yang dikenakannya, Ariy mendapat respon positif dari teman-temannya. Sejak itu, terbesit keinginan Ariy bahwa rancangan busananya untuk dijadikan sebuah peluang bisnis, hingga akhirnya pria berkaca mata ini pun menghadirkan industri fashion yang berlabel Abee Indonesia. Ariy Arka tertarik dengan kain tradisional adalah sebagai wujud rasa cintanya untuk Indonesia.

**Gambar 1.1.1 Bahan Atau Karya Abee Indonesia**



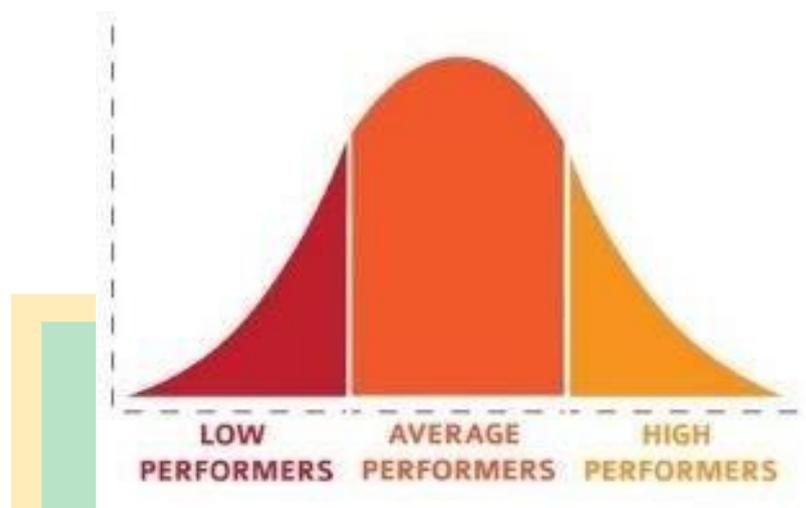
Sebagai wujud rasa cinta kita sebagai anak muda untuk Indonesia, apalagi yang bisa kita perbuat sebagai bentuk dan wujud peduli kepada bangsa, lewat wastra tradisional Indonesia yang sangat dekat dengan hobi saya, saya yakin dan percaya saya bisa mengedukasi banyak orang, saya bisa merangkul banyak orang dengan karya saya, saya bisa mengajak banyak orang untuk cinta produk-produk Indonesia, wastra tradisional Indonesia, kebudayaan Indonesia lewat fashion industri,” ungkap pemilik dari Abee Indonesia.

Untuk ciri khas dari koleksi busana Ariy, ia mengungkapkan, “Ciri khas dari menggali potensi yang sudah-sudah, jadi kita tetap berusaha untuk belajar mempertahankan yang sudah ada dengan gaya ekplorasi dan inovasi dari yang mungkin cuma bentuknya seperti ini menjadi lebih besar. Itu tetap kita pertahankan dengan menggali potensi diri, explore budaya-budaya lain, kombinasi dan berkolaborasi dengan banyak orang,” ungkapnya. Dengan demikian bagi ariy untuk mengembangkan karya anak bangsa juga melestarikan budaya indonesia hal tersebut dijadikan karakter atau ciri khas yang melekat pada label miliknya yakni abee Indonesia.

Ariy berharap dengan adanya abee indonesia industri fashion lebih bisa mengenal juga menghargai karya karya lokal dan brand fashion yg sedang ia kelola bisa menjadi salah satu brand fashion nasional yang mewakili indonesia di kalangan atau kancan internasional (Kabari1008, 2020). Melihat pentingnya suatu peran dari kinerja karyawan, baiknya mengetahui terlebih dahulu pengertian kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini bertujuan untuk dapat memahami sejauh mana peran yang dimiliki oleh kinerja karyawan dalam mempengaruhi cepat atau lambatnya suatu perusahaan mencapai tujuan.

Di Abee Indonesia itu sendiri pasti terdapat komunikasi antar karyawan baik mengenai pekerjaan atau jobdesk maupun npn pekerjaan. Seperti pada saat pelanggan memesan baju akan di terima oleh pihak media sosial atau produksi lalu akan disampaikan kepada tim desain dan setelah di desain akan disampaikan ke tim border. Masalah miss komunikasi biasa terjadi pada bagian tim desain dan border dikarenakan kesalahan tim border dalam membuat baju yang tidak sesuai dengan desain yang ada sering kali menjadi permasalahan yang menimbulkan adu argumen antar tim desain dan tim border. Permasalahan tersebut sering kali terjadi dikarenakan tim border yang kurang inisiatif dalam bertanya dan tim desain yang kurang telaten dalam melakukan pengecekan dalam pengerjaan tim border.

Gambar 1.1.2 Persentase Kinerja Karyawan



Perbedaan pola kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan sering kali menjadi faktor penghambat tim. Oleh karena itu, tim *public relation* harus mampu melihat permasalahan kinerja yang terjadi di dalam perusahaan. Jika tim *public relation* mampu melihat permasalahan kinerja yang terdapat di dalam diri masing-masing karyawan, hal tersebut dapat segera ditangani untuk tidak mengganggu terhadap perkembangan perusahaan. Berikut merupakan beberapa masalah kinerja karyawan yang terdapat di abee Indonesia.

Perbedaan pola kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan sering kali menjadi faktor penghambat tim. Oleh karena itu, tim *public relation* harus mampu melihat permasalahan kinerja yang terjadi di dalam perusahaan. Jika tim *public relation* mampu melihat permasalahan kinerja yang terdapat di dalam diri masing-masing karyawan, hal tersebut dapat segera ditangani untuk tidak mengganggu terhadap perkembangan perusahaan. Karena sebagai makhluk sosial, kita tidak akan pernah bisa hidup sendiri. Kita membutuhkan orang lain untuk menjalani kehidupannya, termasuk urusan pekerjaan. Untuk dapat saling terhubung dengan orang lain, seseorang harus melakukan komunikasi agar pesan yang ingin disampaikan dapat diterima oleh orang lain. Namun, sering kali pola komunikasi yang berjalan buruk antar satu karyawan dengan yang lain membuat kinerja perusahaan tidak berjalan lancar.

Dampak dari buruk pola komunikasi yang tidak baik, tentu akan membuat konflik antar tim atau divisi. Tak terkecuali konflik antara karyawan dan

atasan. Selain dipicu karena pola komunikasi yang buruk, konflik ini juga dapat ditimbulkan dari perbedaan pendapat, sehingga lingkungan kerja yang buruk otomatis akan membuat kinerja karyawan yang buruk juga. Dalam situasi ini, tim *public relation* selaku pemegang tanggung jawab dari hubungan dan juga ketentraman karyawan dan perusahaan diharuskan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi antar individu di dalam perusahaan.

Selanjutnya, masalah yang terjadi di abee indonesia yaitu terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan. Banyaknya beban kerja yang sering kali dilimpahkan kepada karyawan oleh perusahaan menjadi penyebab utama menurunnya tingkat produktivitas kerja, sehingga perusahaan tidak bisa menilai bahwa penurunan ini disebabkan oleh rasa malas yang dimiliki oleh karyawan.

Rendahnya tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan oleh karyawan seringkali terjadi, seperti datang terlambat dan menunda tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tentu saja, hal ini berdampak buruk terhadap perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Suatu perusahaan harus bekerja sama dengan orang lain untuk memaksimalkan kinerjanya. Mereka bekerja sama untuk menentukan tujuan yang ingin dicapai, menyusun rencana kerja, mengelola, dan menjalankan operasi bisnis perusahaan.

Humas atau Ppublic Relation sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan, organisasi atau institusi. Humas atau bisa juga di sebut dengan Public Relation berfungsi menumbuhkan relasi baik antar berbagai masyarakat/public yang terkait dengannya: menumbuhkan motivasi, menggiatkan partisipasi, menjadikannya proaktif terlibat langsung dalam pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Karenanya publik/masyarakat dari istilah Humas dapat dibedakan atas internal public dan eksternal publik. (Purwatiningsih, 2023, pp. 73-75)

Pola komunikasi yang diterapkan di PT Abee Indonesia diantaranya ada upward, downward dan juga horizontal. Akan tetapi kecenderungan komunikasi yang dilakukan di PT tersebut adalah horizontal dikarenakan perbincangan antar karyawan mengenai jobdesk yang ada paling sering dilakukan oleh karyawan yang memiliki jabatan sama atau setara.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis gambarkan diatas, terdapat rumusan masalah yang dapat dilihat yaitu: Bagaimana Penerapan Pola Komunikasi

Internal Oleh *Public Relations* PT. Abee Indonesia

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Penerapan pola komunikasi internal oleh *public relations* PT. Abee Indonesia.”

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian selain untuk memperoleh tujuan diatas, peneliti diharapkan juga bisa memberikan beberapa manfaat seperti:

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang penerapan pola komunikasi internal oleh *public relation* dalam meningkatkan kinerja karyawan di Pt Abee Indonesia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan tentang faktor pendukung dan penghambat penerapan pola komunikasi internal dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih yang berarti, dapat menambah khasanah keilmuan pendidikan dan sumbangan pemikiran dengan harapan dapat dijadikan bahan studi banding oleh peneliti lainnya
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam upaya memperkaya kepustakaan sebagai bahan untuk memperluas wawasan bagi mahasiswa juga masyarakat.
5. Penelitian ini sangat diharapkan agar berkontribusi dalam memberikan ilmu pengetahuan dan juga mengembangkan keilmuan di bidang ilmu komunikasi serta bertambahnya pengetahuan mengenai peran *public relation*.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah sumber referensi dalam mengkaji penelitian sejenis, menambah wawasan mengenai public relation dalam melakukan promosi dan periklanan serta mampu berkontribusi dalam aspek metodologi dan analisis di penelitian sebelumnya.

## 2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan informasi serta bahan masukan bagi pihak kepala PT ABEEINDONESIA

## 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah informasi juga referensi tentang penilaian serta pengaruhnya *public relation* dalam suatu perusahaan.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk lebih memahami laporan yang diteliti, maka dari itu terdapat materi – materi yang akan tertera pada penelitian ini yang dikelompokkan menjadi beberapa sub bab tertentu dengan sistematika penulisan berikut :

**BAB I PENDAHULUAN** : Pada bab ini berisikan tentang latar belakang, judul penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian. Mengenai isi permasalahan tentang penerapan pola komunikasi internal oleh Public Relation PT Abee Indonesia

**BAB II KAJIAN PUSTAKA** : pada bab ini terdapat kerangka referensi, kerangka teori, dari buku – buku yang ditemukan oleh penulisan guna mendukung judul dari penelitian ini. Isi pada bab ii ini berisikan mengenai konsep – konsep mengenai produksi program hingga talent management, dengan teori yang mengenai management penyiaran televisi, dan berisikan tentang peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang diteliti.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN** : pada bab ini terdapat pendekatan penelitian, penentuan informan, Teknik pengumpulan data dan analisis data, dan lokasi jadwal penelitian. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan tahap wawancara, observasi, dan dokumentasi.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN** : Bab ini membahas hasil penelitian dari pengumpulan data. Kemudian, itu membahas hubungan antara elemen-elemen dari data yang dikumpulkan dengan masalah yang diajukan. Kemudian, itu menyelesaikan masalah dengan metode yang diusulkan, dan kemudian mengevaluasi hasil penyelesaian. Pada bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian mengenai peranan talent management mengenai proses produksi di Sport Today dan cara talent management menangani masalah tersebut, juga berisi pembahasan dimana hasil ini adalah jawaban peneliti mengenai penelitian dalam hal observasi.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN** : Bab ini mencakup kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan rekomendasi yang berkaitan dengan temuan penelitian. Kesimpulan dan rekomendasi ini terdiri dari rekomendasi teoritis dan praktis. Kesimpulan yang didapat adalah sebuah resume lengkap mengenai hasil penelitian yang telah diselesaikan peneliti.

