

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Arifin, Zainal. 2014. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Cangara, Hafied. 2013. *Perencanaan Strategi Komunikasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Cornelissen, 2013, *Corporate Communication Theory and Praticce*, Netherlands: SAGE Publications.
- Effendy, Onong Uchjana. 2013. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hamzah, Amir. 2020. *Metode Penelitian Fenomenologi Kajian Filsafat dan Ilmu Pengetahuan*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi
- Hasibuan, S.P Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kambey, Daniel C. 2013. *Landasan Teori Administrasi Manajemen*. Manado: Yayasan Tri Ganesa.
- Moleong, L. J. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya.
- Muhammad, Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. 2013. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Poerwopoespito, F. X. Oerip S. & Utomo, T. A. Tatag. 2014. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*. Jakarta: Grasindo.

Rosady Ruslan. 2013. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rosady, Ruslan. 2013. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Rowley, Chris. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Siagian, S. 2013. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Yogyakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Siswanto, H. B. 2016. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Van Riel, Cees B.M., dan Fombrun, Charles J. 2008. *Essentials of Corporate Communication*. New York: Routledge.

Yin, R. K. 2015. *Studi kasus: Desain & Metode*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.

JURNAL:

Hasmawati, F. 2018. *Manajemen Dalam Komunikasi*. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah dan Manajemen*, 5(6).

Iskandar, D. 2021. Strategi Komunikasi Organisasi dalam Membangun Loyalitas Kerja Pegawai. *Persepsi: Communication Journal*, 4(1), 31-42.

Isninyunisyafna, I., & Isfiantie S, D. S. 2020. Strategi Komunikasi Internal Dalam Menumbuhkan Loyalitas Karyawan Pt Prudential Life Assurance (Studi

Deskriptif Pada Pru Eternity Kota Cilegon). *DIALEKTIKA KOMUNIKA: Jurnal Kajian Komunikasi Dan Pembangunan Daerah*, 7(1), 40–52.

Muslim, M. 2018. Varian-Varian Paradigma, Pendekatan, Metode, dan Jenis Penelitian dalam Ilmu Komunikasi. *Media Bahasa, Sastra, dan Budaya Wahana*, 1(10), 77-85.

Perdana, A. W., & Sari, R. P. 2022. Strategi Internal Relations Meningkatkan Loyalitas Dan Motivasi Kinerja Karyawan Hotel Sofia Juanda Surabaya. *DIGICOM: Jurnal Komunikasi dan Media*, 2(4), 8-14.

Rahardjo, M. 2017. Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep dan Prosedurnya. *Research Repositor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*, hlm. 1-26.

Rahman, A., & Kasmiruddin, K. 2017. Pengaruh Human Relation terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *Jom Fisip Unri*, Vol. 4 No. 2.

Susanti, H.Y. 2015. Strategi Komunikasi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). *Jurnal Komunikasi SPIKOM*, 2 (4), 243-254.

Theofaldy, B. 2013. Alur Komunikasi Vertikal Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Samarinda. *E-Journal Ilmu Komunikasi*, Vol. 1 No. 3, hal 324.

SKRIPSI:

Hanifah, Y.N. 2020. Strategi Komunikasi Internal dalam Menjaga Loyalitas Karyawan di BMT DANA Mentari Muhammadiyah Purwokerto. *Skripsi*. Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

Nandita, G. 2022. Efektifitas Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan dan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa. *Skripsi*. Medan: Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

MEDIA ONLINE:

Michael Page. 2023. Indonesia Salary Guide 2023. Diakses pada tanggal 10 Agustus 2023. <https://www.michaelpage.co.id/id/salary-guide>

Cullen, Susan. The Effects of Poor Communication in the Workplace. 28 Mei 2019. Diakses pada tanggal 4 Desember 2022. <https://www.nexalearning.com/blog/the-effects-of-poor-communication-in-the-workplace-infographic>



LAMPIRAN



Lampiran 1 : Lembar Konsultasi Bimbingan Skripsi



UNIVERSITAS NASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
 S1- Ilmu Politik, S1- Hubungan Internasional, S1- Ilmu Administrasi Negara,
 S1- Sosiologi, dan S1- Ilmu Komunikasi
 Jl. Sawo Manis No. 61 Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta 12520 Telp. (021) 78833307, 7806700 (Hunting) Fax. 7802718, 7802719
 P.O. Box 4741 Jakarta 12047 Homepage : <http://www.unas.ac.id> E-mail : febunas49@gmail.com

KONSULTASI BIMBINGAN

Npm : 193516516443
 Nama : ACHMAD FIKRI
 Program Studi : Ilmu Komunikasi
 Konsentrasi : Hubungan Masyarakat

KONSULTASI PEMBIMBING PROPOSAL

Tanggal	Materi Konsultasi	Status
11 October, 2022	bimbingan proposal bab 1	Sudah Ditanggapi
11 October, 2022	bimbingan proposal bab 2	Sudah Ditanggapi
11 October, 2022	bimbingan proposal bab 3	Sudah Ditanggapi

KONSULTASI PEMBIMBING TUGAS AKHIR

Tanggal	Materi Konsultasi	Status
7 January, 2023	revisi 1 pasca sidang seminar proposal	Sudah Ditanggapi
7 January, 2023	bimbingan skripsi dengan pak humaini pada tanggal 2 desember 2022. beliau merevisi mulai dari bab 1 sampai bab 3.	Sudah Ditanggapi
7 January, 2023	bimbingan pedoman wawancara dengan pak humaini pada tanggal 12 desember 2022	Sudah Ditanggapi
7 January, 2023	revisi 4 pasca sidang seminar proposal	Sudah Ditanggapi
16 March, 2023	bimbingan skripsi bab 4 dan bab 5 pada tanggal 13 maret 2023	Sudah Ditanggapi
15 April, 2023	bimbingan revisi skripsi bab 2	Sudah Ditanggapi
18 May, 2023	revisi 8 pasca sidang seminar proposal	Sudah Ditanggapi

Tanggal	Materi Konsultasi	Status
10 June, 2023	revisi 9 pasca sidang seminar proposal	Sudah Ditanggapi
29 June, 2023	revisi 10 pasca sidang seminar proposal	Sudah Ditanggapi



Lampiran 2 : Pemetaan Transkrip Hasil Wawancara

PEMETAAN STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL DALAM MENJAGA LOYALITAS KARYAWAN

(STUDI KASUS PADA DIVISI PROGRAM SERVICES AND ON AIR OPERATION PT. INDOSIAR VISUAL MANDIRI)

SUBYEK RISET : DIVISI PROGRAM SERVICES AND ON AIR OPERATION PT INDOSIAR VISUAL MANDIRI

OBJEK RISET : STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL DALAM MENJAGA LOYALITAS KARYAWAN

No	Pertanyaan	Narasumber Untuk Data Divisi Program Services and On Air Operation			
		Kepala Bagian Program Services (Key Informan)	Kepala Bagian Master Control Room (Key Informan)	Karyawan bagian Library (Informan 1)	Karyawan Quality Control (Informan 2)
A. Fenomena Loyalitas Karyawan Pada Divisi PSOA PT Indosiar Visual					
1.	Sudah berapa lama Anda bekerja di divisi PSOA dan apa yang membuat Anda tetap loyal terhadap perusahaan?	✓	✓	✓	✓
	Key Informan 1	Saya mulai bekerja di Indosiar sekitar pertengahan bulan Oktober tahun 2016. Tentu saya merasa loyal saat bekerja disini, karena lingkungan kerja di divisi PSOA bersifat kekeluargaan, sehingga saat bekerjasama dengan rekan kerja kita bisa saling mendukung satu sama lain. Selain itu, juga ada beberapa faktor seperti pemberian bonus oleh perusahaan, budaya perusahaan yang menghormati dan menghargai karyawan.			
	Key Informan 2	Saya bergabung di Indosiar dari 9 Agustus 1993 jauh sebelum Indosiar melakukan siaran perdana. Saya berada dibagian yang pertama Engineering karena memang pada saat itu belum ada proses siaran, sehingga membantu teman-teman dari studio, editing, transfer room, dll. Nah sejak Januari 1995 saat Indosiar perdana siaran saya dipindah ke bagian penyiaran (On Air Operation). Tentu saya merasa			

		loyal saat bekerja, yang menjadi faktor adalah lingkungan kerja atau suasana kerja yang nyaman. Suasana kerja yang mendukung, kompak, bersahabat dan menyenangkan menjadi salah satu pertimbangan seorang karyawan betah untuk bekerja.				
	Informan 1	Saya sudah bekerja di Indosiar sekitar bulan September 2001 dan beberapa kali pindah bagian mulai dari karyawan bagian umum, fotografi, dan terakhir dipromosikan ke bagian Library. Saya merasa loyal bekerja disini, karena dapat bekerja di lingkungan positif antara rekan kerja dan juga atasan, baik saat bekerja secara tim maupun individu. Selain itu, saat bekerja disini saya merasa diberikan kesempatan untuk berkembang dalam meningkatkan keterampilan yang saya miliki.				
	Informan 2	Saya bekerja di Indosiar terutama di bagian Quality Control sejak tahun 1995 sekitar pertengahan bulan Juni. Ya saya merasa loyal untuk bekerja di divisi PSOA, karena kalau disini lingkungan kerjanya menyenangkan antar sesama karyawan dan juga atasan. Perusahaan juga memberikan kompensasi yang baik, termasuk gaji dan benefit buat mensejahterakan karyawannya.				
2.	Bagaimana mendefinisikan karyawan? Anda loyalitas	<table border="1"> <tr> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> </table>	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓			
	Key Informan 1	Bagi saya, loyalitas karyawan berarti memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Loyalitas melibatkan komitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, memprioritaskan kepentingan perusahaan, dan mempertahankan hubungan kerja yang baik.				
	Key Informan 2	Menurut saya, loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang tulus terhadap perusahaan. Loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap berada di perusahaan dalam jangka panjang, berjuang bersama dalam masa sulit, dan berkontribusi secara maksimal untuk keberhasilan perusahaan.				
	Informan 1	Menurut saya, loyalitas karyawan melibatkan konsistensi, kepercayaan, dan saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan. Karyawan yang loyal menjaga komitmen mereka terhadap tugas dan tanggung jawab, berusaha untuk meningkatkan keterampilan mereka, serta berbagi visi dan nilai perusahaan.				
	Informan 2	Menurut saya, loyalitas karyawan berarti memiliki komitmen untuk mencapai kesuksesan bersama. Karyawan yang loyal memprioritaskan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan rekan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.				
3.	Bagaimana bentuk loyalitas Anda selama bekerja di divisi PSOA Indosiar?	<table border="1"> <tr> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> </table>	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓			
	Key Informan 1	Saya selalu memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya. Saya berusaha untuk mencapai target dan deadline yang ditetapkan, bahkan melebihi ekspektasi saat dibutuhkan. Saya juga aktif dalam berkontribusi dalam tim, berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan rekan kerja saya.				
	Key Informan 2	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap bagian MCR.				

		Saya selalu siap membantu rekan kerja jika mereka membutuhkan bantuan dan berbagi pengetahuan dengan mereka. Saya percaya bahwa dengan saling mendukung dan bekerja sebagai tim, kami dapat mencapai hasil yang lebih baik.				
	Informan 1	Saya merasa loyalitas saya terlihat dari waktu yang saya habiskan di perusahaan ini. Saya telah bekerja di divisi ini selama 10 tahun lebih dan selama itu, saya tidak pernah mencari kesempatan kerja di tempat lain. Saya merasa nyaman di sini dan merasa bahwa perusahaan memberikan lingkungan kerja yang baik dan peluang untuk berkembang.				
	Informan 2	Saya memiliki rasa bangga terhadap perusahaan Indosiar. Saya merasa memiliki identitas yang kuat dengan divisi PSOA Indosiar dan berkomitmen untuk memajukan perusahaan ini. Saya merasa senang bekerja di sini dan memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja saya.				
4.	Bagaimana Indosiar menciptakan iklim kerja yang mendukung dan mempengaruhi loyalitas karyawan di divisi PSOA?	<table border="1"> <tr> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> </table>	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓			
	Key Informan 1	Indosiar sangat peduli terhadap iklim kerja di divisi PSOA. Indosiar fokus pada komunikasi yang terbuka dan transparan antara pimpinan dan karyawan. Indosiar juga menyediakan ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Selain itu, perusahaan memiliki kebijakan yang adil dalam hal kompensasi, promosi, dan penghargaan.				
	Key Informan 2	Indosiar benar-benar berkomitmen untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung bagi para karyawan di divisi PSOA. Perusahaan memberikan lingkungan kerja yang ramah dan kolaboratif. Selain itu, pimpinan perusahaan juga sangat transparan dalam menyampaikan informasi terkait tujuan dan perkembangan perusahaan kepada karyawan.				
	Informan 1	Saya merasa Indosiar benar-benar memperhatikan kesejahteraan karyawan di divisi PSOA. Perusahaan memberikan program kesejahteraan yang baik, seperti asuransi kesehatan. Perusahaan juga memberikan program penghargaan yang memotivasi karyawan, seperti pengakuan atas kinerja yang baik dan bonus kinerja.				
	Informan 2	Menurut saya, Indosiar telah berhasil menciptakan iklim kerja yang positif di divisi PSOA. Perusahaan memberikan perhatian yang besar terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Indosiar juga memberikan pengakuan yang tepat terhadap prestasi dan kontribusi karyawan.				
5.	Bagaimana peran budaya Indosiar berkontribusi terhadap tingkat loyalitas karyawan di divisi PSOA?	<table border="1"> <tr> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> </table>	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓			
	Key Informan 1	Menurut saya, budaya perusahaan di Indosiar sangat berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan di divisi PSOA. Kami di Indosiar sangat menjunjung tinggi nilai-nilai seperti kebersamaan, kerjasama tim, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Budaya ini menciptakan lingkungan				

		kerja yang positif dan memberikan rasa kebanggaan pada karyawan untuk menjadi bagian dari perusahaan ini.				
	Key Informan 2	Menurut saya, budaya perusahaan di Indosiar memainkan peran krusial dalam meningkatkan tingkat loyalitas karyawan di divisi PSOA. Indosiar berusaha menciptakan lingkungan yang inklusif dan berorientasi pada prestasi. Melalui budaya perusahaan yang positif, Indosiar membangun rasa saling percaya, kebersamaan, dan kerjasama antar karyawan.				
	Informan 1	Menurut saya, budaya di Indosiar menekankan kerjasama, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap kontribusi setiap individu.				
	Informan 2	Budaya yang inklusif, ramah, dan mendukung di Indosiar membuat saya merasa diterima dengan baik dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Saya melihat bagaimana setiap karyawan dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Budaya kerja yang positif ini memberikan rasa kepercayaan dan loyalitas kepada perusahaan.				
6.	Bagaimana cara Anda untuk memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan?		✓	✓	✓	✓
	Key Informan 1	Kalau untuk rasa kepemilikan menurut saya bisa dengan memahami visi dan misi perusahaan. Dengan memahami visi dan misi perusahaan, karyawan dapat merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, bisa juga berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan dan menyumbangkan ide-ide yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.				
	Key Informan 2	Kalau rasa memiliki memang harus ditumbuhkan ketika masuk. Alhamdulillah <i>turnover</i> dari unit MCR paling kecil menurut saya, karena rasa memiliki dibagikan siaran tinggi dan mereka mengabdikan lama sampai dia benar-benar pensiun. Nah sebagai rasa memiliki agar betah caranya adalah membangun suasana kerja yang enak, komunikasi dengan baik secara kekeluargaan dan saling pengertian. Kita akan berinteraksi cukup lama jadi buatlah suasana di kerjaan yang enak.				
	Informan 1	Sebagai karyawan, untuk memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan, saya berusaha selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan dan berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal, aktif dalam kegiatan internal perusahaan untuk menjaga rasa keterikatan dan solidaritas dengan rekan kerja.				
	Informan 2	Menurut saya, caranya adalah bekerja dengan dedikasi dan profesionalisme, berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan, membangun hubungan baik dengan rekan kerja dan memastikan tugas dan tanggung jawab saya selesai dengan baik.				
7.	Bagaimana cara Anda menjaga citra perusahaan tetap positif?		✓	✓	✓	✓
	Key Informan 1	Paling saya mengkomunikasikan dan menanamkan ke mereka saat ada di lingkungan kantor selama bekerja harus mengikuti semua aturan perusahaan termasuk juga dengan masalah kehadiran/absensi, karena itu imbasnya ke kinerja				

					mereka nantinya akan mempengaruhi penilaian tiap tahun. Jadi banyak aspek yang dinilai seperti attitude mereka selama bekerja, sikap dia ke sesama rekan kerja satu bagian atau antar bagian.
	Key Informan 2				Citra perusahaan secara kerjaan, image secara keseluruhan dari industri ini adalah televisi. Televisi adalah tontonan yang ada di masyarakat, siapa yang paling ujung tombak ya bagian penyiaran. Kalau imagenya Indosiar katakanlah blank berlama-lama jelek banget tidak ada action, atau tiba-tiba ada tayangan pornografi lolos itu juga imagenya akan dibully. Apa lagi sekarang medsos tuh gila, salah dikit dibullynya setengah mati. Saya mengkomunikasikan kepada teman-teman jangan sampai tayangan yang dikeluarkan dari MCR membuat citra itu buruk. Kalau dari secara fisik kalau kita pulang memakai seragam Indosiar jangan berbuat yang aneh-aneh karena itu kan membawa perusahaan.
	Informan 1				Sebagai karyawan, saya memastikan untuk melakukan komunikasi internal dengan baik dan efektif. Saya menjaga profesionalisme dan etika dalam berkomunikasi dengan rekan kerja. Saya juga menjaga agar tidak ada informasi yang bocor ke luar perusahaan dan memastikan bahwa kerahasiaan perusahaan tetap terjaga. Dengan melakukan hal-hal tersebut, saya berusaha untuk memastikan citra perusahaan tetap positif.
	Informan 2				Menurut saya, dengan menunjukkan sikap profesional dalam setiap komunikasi internal, baik melalui email, pesan singkat grup Whatsapp, atau pertemuan yang rutin diadakan oleh divisi PSOA.
8.	Bagaimana cara Anda untuk memahami situasi sulit yang dialami oleh perusahaan?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Key Informan 1				Jadi waktu itu ada karyawan yang harus pensiun dini. Kita komunikasikan dan kasih pengertian ke dia untuk mencapai win-win solution buat dua belah pihak, karena memang karyawan tersebut dalam kondisi sakit sudah satu tahun tidak bisa berkerja. Kita juga mengusahakan gimana caranya kalau dia berangkat ke kantor yang penting absen tidak usah berkerja tidak apa, tapi ternyata itupun tidak sanggup karena penyakitnya sudah lumayan parah. Pendekatannya lumayan tidak langsung sih, kita kasih pengertian bahwa itu yang terbaik buat dia dan buat perusahaan juga.
	Key Informan 2				Kalau di TV itu kan terukur posisinya ada dinomor berapa, itu nanti kita sampaikan Indosiar saat ini posisinya dinomor tiga misal kalah oleh MNC karena kartun upin-ipun. Nah hal tersebut perlu saya sampaikan, karena memposisikan bahwa kita harus bekerja keras. Kalau kita tau posisinya, kita juga tau keadaan perusahaan itu seperti apa. Kalau perusahaan sehat berada dinomor satu seperti tahun 2020 pasti mereka akan mendapatkan apresiasi yang besar, jadi korelasinya seperti itu. Kalau Indosiar dalam setahun ini memang tidak menggembirakan posisinya ya mesti dimaklumi. Jadi yang penting komunikasinya tetap terbuka.
	Informan 1				Caranya yaitu dengan menerapkan komunikasi dua arah antara atasan dengan karyawan, terutama saat kondisi

		pandemi kemarin. Atasan selalu menjaga komunikasi tetap terbuka saat covid, dengan memastikan bahwa semua anggota divisi tahu kondisi yang saat itu terjadi dan bagaimana solusi terbaiknya.			
	Informan 2	Sebagai karyawan divisi PSOA, saya sangat menyadari pentingnya komunikasi internal yang terbuka dan transparan. Terutama dalam situasi sulit yang dialami oleh perusahaan saat covid kemarin, atasan memastikan bahwa informasi dan perasaan dapat dibagikan secara jujur dan diterima dengan baik untuk membangun kepercayaan dan menjaga motivasi tim.			
9.	Bagaimana cara yang Anda lakukan untuk menciptakan suasana yang menyenangkan di divisi PSOA?	✓	✓	✓	✓
	Key Informan 1	Saya bilang ke teman-teman misalkan mereka shift sore tentu pasti ada yang butuh merokok, nah hal tersebut boleh-boleh saja. Jadi misalkan mereka sedang tugas berdua nih, salah satunya ngerokok dulu itu boleh kok. Nah itu kan salah satu untuk melepas stres mereka agar tidak menjadi beban selama bekerja sembilan jam. Kemudian untuk shift malam enggak mungkin mereka bisa begadang semalaman yang ada bisa salah, namanya juga manusia bukan robot jadi wajar saja. Bahkan saya menganjurkan kalau memang lagi tidak ada tugas bisa dimanfaatkan untuk tidur misalnya kalau dia berdua bisa gantian tidurnya, gimana caranya supaya bebannya tidak terlalu kaku. Kita juga ada acara gathering cuma terhalang oleh pandemi dan setiap bulan ramadhan juga ada acara buka puasa bersama satu divisi.			
	Key Informan 2	Kalau di unit MCR gimana suasana kerja dibangun dengan kekeluargaan jadikan rumah kedua, tidak terlalu tegang tapi juga tidak terlalu santai tapi serius sehingga teman yang bekerja itu merasa nyaman untuk berbagi ide dan mendiskusikan masalah.			
	Informan 1	Saya memperhatikan tata krama dan memastikan untuk menggunakan bahasa yang baik dan sopan. Saya juga berusaha untuk memahami sudut pandang orang lain, sehingga dapat membuat komunikasi yang efektif dan saling memahami. Dengan melakukan hal-hal tersebut, saya berusaha untuk menciptakan suasana yang menyenangkan dan kondusif bagi semua anggota divisi PSOA.			
	Informan 2	Cara yang saya lakukan untuk menciptakan suasana menyenangkan di divisi PSOA adalah membangun komunikasi yang baik dengan atasan maupun sesama karyawan, menciptakan lingkungan yang senang berbagi ide dengan berdiskusi, menciptakan lingkungan yang mengutamakan kerjasama dan saling menghargai.			
B. Strategi Komunikasi Internal untuk Menjaga Loyalitas Karyawan					
B1. Perencanaan Komunikasi dalam Menjaga Loyalitas Karyawan					
1.	Apakah tanggung jawab saat bekerja ada kaitannya dengan cara komunikasi pimpinan dalam memberikan arahan?	✓	✓	✓	✓
	Key Informan 1	Menurut saya hal tersebut tentu berkaitan, saya sebagai			

		kepala bagian Program Services dalam memberikan arahan kerja kepada karyawan harus jelas, adil, dan menghargai kemampuan karyawannya. Saat mengkomunikasikan hal tersebut maka akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam bekerja.
	Key Informan 2	Ya tentu, tanggung jawab saat bekerja ada kaitannya dengan cara komunikasi pimpinan dalam memberikan arahan. Saya sebagai kepala bagian harus memberikan arahan dengan jelas terkait masing-masing tugas kepada karyawan di bagian MCR, sehingga karyawan dapat bekerja dengan fokus. Selain itu, cara berkomunikasi dengan baik juga akan mendorong karyawan untuk bekerja sama dan memberikan feedback yang membangun. Ini dapat meningkatkan kinerja tim dan meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam bekerja.
	Informan 1	Tentu hal tersebut berkaitan dengan cara komunikasi pimpinan dalam memberikan arahan kerja. Pimpinan yang dapat berkomunikasi dengan baik dan terbuka akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.
	Informan 2	Menurut saya, tanggung jawab saat bekerja dapat dipengaruhi oleh cara komunikasi pimpinan dalam memberikan arahan. Karena kalau pimpinan memberikan arahan dengan jelas dan memperhatikan kebutuhan karyawannya, akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif.
2.	Seperti apa cara komunikasi pimpinan dalam memberi arahan, sehingga meningkatkan dedikasi Anda terhadap perusahaan?	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Key Informan 1	Menurut saya sebagai pimpinan, komunikasi perlu dilakukan dengan menggunakan bahasa yang jelas dan tidak ambigu, memberikan instruksi yang detail dan tepat, memberikan contoh konkret, dan mendengarkan feedback dari karyawan. Selain itu, sebagai pimpinan juga perlu menunjukkan sikap yang empati dalam memahami karyawan, serta memberikan dukungan dan fasilitas yang diperlukan oleh para karyawan.
	Key Informan 2	Sebagai pimpinan, saya berusaha memberikan arahan dengan jelas dan terbuka. Saya memastikan bahwa setiap karyawan memahami tugas mereka dan bagaimana hal tersebut sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan komunikasi yang terbuka dan dua arah, akan meningkatkan dedikasi dan percaya diri dalam mengerjakan tugas yang ditentukan.
	Informan 1	Pimpinan memberikan arahan dengan jelas dan terbuka, serta menjelaskan alasan di balik arahan tersebut. Pimpinan juga membuat lingkungan yang nyaman untuk bertanya dan memberikan umpan balik, sehingga setiap anggota tim merasa terlibat dan memiliki pengaruh dalam proses.
	Informan 2	Menurut saya, pimpinan memberikan arahan dengan jelas dan terbuka, mendengarkan masukan dan pertanyaan dari bawahan, dan memastikan bahwa semua karyawan disetiap

		bagian memahami arahan tersebut. Pimpinan juga memperlakukan semua karyawan dengan hormat dan tidak memberikan diskriminasi.			
3.	Bagaimana cara komunikasi pimpinan dalam menegur karyawan, sehingga karyawan tetap merasa nyaman?	✓	✓	✓	✓
	Key Informan 1	Sebagai pimpinan, penting untuk memegang teguh nilai-nilai profesionalisme dan empati saat menegur karyawan. Saya akan menjelaskan apa yang salah dan mengapa hal tersebut penting untuk diperbaiki. Saya juga akan memberikan solusi dan meminta masukan dari karyawan untuk mencapai hasil yang terbaik bersama. Saya akan memastikan bahwa karyawan merasa didengar dan memahami bahwa saya ingin meningkatkan hasil kerja kita bersama sebagai tim. Dengan memelihara suasana kerja yang positif dan menghormati satu sama lain, karyawan akan tetap merasa nyaman dan bekerja dengan baik.			
	Key Informan 2	Saya saat menegur karyawan dengan cara yang profesional dan respectful, termasuk menyampaikan kritik secara konstruktif, menjelaskan secara jelas alasan mengapa tindakan karyawan tersebut tidak sesuai, dan memberikan solusi atau saran untuk perbaikan di masa depan. Selain itu, saya sebagai pimpinan juga perlu mengevaluasi kondisi kerja dan lingkungan kerja yang mungkin membuat karyawan melakukan kesalahan.			
	Informan 1	Menurut saya, pimpinan dalam menegur karyawan dilakukan secara profesional. Misalnya tidak menegur karyawan dalam suasana yang emosional atau marah, memberi kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki kesalahan mereka dan memberikan bimbingan jika diperlukan.			
	Informan 2	Sejauh ini pimpinan dalam menegur karyawan dengan cara yang positif dan konstruktif. Misalnya saat ada masalah biasanya pimpinan berbicara dengan karyawan secara pribadi dan menghindari menegur karyawan di depan rekan kerja yang lain.			
4.	Bagaimana cara pimpinan dalam mengapresiasi karyawan pada divisi PSOA?	✓	✓	✓	✓
	Key Informan 1	Saya sebagai pimpinan biasanya mengapresiasi karyawan dengan cara memberikan pujian atau ucapan terima kasih jika kinerja karyawan bagus, baik secara verbal maupun tertulis. Selain itu, juga bisa memberikan bonus atau insentif kepada karyawan dengan kinerja yang baik.			
	Key Informan 2	Kalau saya sih biasanya mengapresiasi dengan cara memberikan ucapan terima kasih kepada karyawan atau dengan memberi penghargaan secara personal atau melalui pertemuan. Selain itu, bisa juga dengan memberikan promosi atau kenaikan gaji bagi karyawan yang memiliki kinerja bagus.			
	Informan 1	Kalau dari pimpinan sendiri sih biasanya mengapresiasi dengan cara memberikan pujian atau ucapan rasa terima kasih dan memberikan bonus atau insentif kepada karyawan			

		yang telah menunjukkan kinerja yang baik.			
	Informan 2	Menurut saya, pimpinan mengapresiasi karyawan seperti memberikan ucapan terima kasih secara langsung atau tidak langsung untuk kontribusi yang telah diberikan, memberikan penghargaan karyawan terbaik bulan ini atau tahun ini, dan memberikan promosi atau kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja yang baik.			
5.	Bagaimana cara pimpinan menjaga komunikasi antar unit, agar karyawan melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan jujur dalam bekerja?	✓	✓	✓	✓
	Key Informan 1	Menurut saya, cara menjaga komunikasi antar unit bisa dengan menyediakan sarana komunikasi yang efektif, seperti rapat mingguan atau bulanan yang digunakan untuk membahas perkembangan perusahaan, masalah yang dihadapi, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan mendengarkan masukan mereka. Selain itu, bisa juga dengan menyediakan platform seperti email perusahaan atau grup whatsapp antar bagian yang ada di divisi PSOA untuk saling berkoordinasi.			
	Key Informan 2	Cara yang dapat saya lakukan adalah dengan membuat kanal komunikasi yang jelas dan mudah diakses oleh karyawan bagian MCR, seperti menggunakan email, telepon kantor, dan grup whatsapp untuk saling berkoordinasi mengenai program yang akan tayang. Selain itu, juga dengan melakukan pertemuan rutin atau rapat tiap bulan. Ini memungkinkan karyawan untuk berinteraksi secara langsung dan meningkatkan rasa tanggung jawab.			
	Informan 1	Kalau menurut saya sih dengan cara membuat jalur komunikasi yang jelas seperti menggunakan telepon kantor, email atau grup whatsapp, sehingga setiap karyawan tahu kepada siapa mereka harus mengajukan pertanyaan atau masalah dan berkoordinasi. Selain itu, pimpinan juga memfasilitasi pertemuan antar unit secara teratur untuk membahas masalah dan menyelesaikan masalah yang mungkin timbul.			
	Informan 2	Menurut saya, dengan cara seperti melakukan pertemuan rutin, membuat laporan bulanan, dan mengirimkan email atau bisa juga melalui grup whatsapp untuk karyawan saling berkoordinasi antara satu sama lain. Selain itu, juga membuat karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi yang mereka lakukan untuk perusahaan.			
B.2 Manajemen Komunikasi Internal dalam Menjaga Loyalitas Karyawan					
B.2.1 Proses Pengelolaan Informasi Komunikasi Internal					
1.	Bagaimana Anda melihat hubungan antara pengelolaan komunikasi internal yang efektif dengan tanggung jawab karyawan di divisi PSOA?	✓	✓	✓	✓
	Key Informan 1	Menurut saya, pengelolaan komunikasi internal yang efektif adalah kunci utama untuk meningkatkan tanggung jawab			

		karyawan di divisi PSOA. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan membantu dalam memberikan arahan yang jelas dan ekspektasi yang realistis.			
	Key Informan 2	Saya percaya bahwa pengelolaan komunikasi internal yang efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap tanggung jawab karyawan di divisi PSOA. Ketika komunikasi antara pimpinan dan karyawan lancar, informasi yang diperlukan dapat disampaikan dengan jelas dan tepat waktu. Ini membantu karyawan memahami harapan dan tugas yang mereka harus lakukan.			
	Informan 1	Dalam pandangan saya, pengelolaan komunikasi internal yang efektif memiliki dampak yang besar terhadap tingkat tanggung jawab karyawan di divisi PSOA. Ketika komunikasi antara pimpinan dan karyawan baik, maka harapan dan peran karyawan menjadi lebih jelas.			
	Informan 2	Menurut saya, pengelolaan komunikasi internal yang efektif sangat penting untuk mendorong tanggung jawab karyawan di divisi PSOA. Komunikasi yang baik dan terbuka antara karyawan dan pimpinan dapat membangun kepercayaan dan memberikan kerangka kerja yang jelas.			
2.	Bagaimana menurut Anda pengelolaan komunikasi internal yang kurang efektif dapat mempengaruhi tanggung jawab karyawan?	✓	✓	✓	✓
	Key Informan 1	Jika komunikasi internal tidak efektif, bisa timbul kebingungan dan ketidakpastian di antara karyawan. Mereka mungkin tidak memahami sepenuhnya apa yang diharapkan dari perusahaan dan tidak memiliki akses ke informasi penting yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka.			
	Key Informan 2	Menurut saya, jika komunikasi internal tidak efektif ada risiko terjadinya kesalahpahaman atau interpretasi yang salah tentang tugas dan tanggung jawab. Hal ini berpotensi menghambat kinerja karyawan dan dapat mempengaruhi hasil kerja serta pencapaian tujuan divisi.			
	Informan 1	Menurut saya, karyawan mungkin tidak menerima informasi yang diperlukan atau tidak sepenuhnya memahami tanggung jawabnya. Ini dapat menyebabkan kebingungan dan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.			
	Informan 2	Menurut saya, karyawan mungkin mengalami kebingungan tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Informasi yang tidak tepat waktu atau tidak lengkap dapat menyebabkan ketidakjelasan dan kesalahpahaman.			
3.	Apa langkah yang dapat diambil oleh pimpinan untuk meningkatkan pengelolaan komunikasi internal yang efektif di divisi PSOA?	✓	✓	✓	✓
	Key Informan 1	Salah satu langkah yang dapat saya lakukan adalah memperkuat komunikasi timbal balik. Saya perlu melakukan mekanisme untuk mendapatkan umpan balik dari karyawan tentang isu-isu yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.			
	Key Informan 2	Menurut saya sebagai kepala bagian MCR, penting			

		menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa nyaman untuk berbagi ide, masalah, atau tantangan yang mereka hadapi. Komunikasi yang terbuka akan membantu pengelolaan komunikasi internal dan meningkatkan kolaborasi di antara tim.			
	Informan 1	Menurut saya, pimpinan harus menjadi contoh yang baik dalam komunikasi. Mereka harus mempraktikkan komunikasi yang terbuka, jujur, dan mendengarkan dengan baik. Dengan menjadi teladan yang baik, pimpinan akan membawa budaya komunikasi yang efektif di divisi PSOA.			
	Informan 2	Menurut saya, pimpinan perlu memastikan komunikasi dengan jelas, terbuka, dan responsif terhadap masukan dan pertanyaan dari anggota tim. Pimpinan juga perlu memastikan bahwa informasi penting disampaikan dengan tepat waktu kepada seluruh tim.			
4.	Apa contoh konkret dari pengelolaan komunikasi internal yang efektif berdampak pada tanggung jawab karyawan di divisi PSOA?	✓	✓	✓	✓
	Key Informan 1	Sebagai contoh, di divisi PSOA, kami menerapkan rutinitas pertemuan yang melibatkan seluruh tim. Pertemuan ini menjadi platform penting bagi kami untuk berbagi informasi terkini, tujuan, serta tanggung jawab individu dalam mencapai target. Melalui pertemuan ini, komunikasi antara rekan kerja menjadi lebih terbuka.			
	Key Informan 2	Divisi PSOA menerapkan kebijakan pintu terbuka, yang memungkinkan karyawan untuk secara langsung mengajukan pertanyaan atau berdiskusi dengan pimpinan. Ini menciptakan lingkungan yang memungkinkan komunikasi yang jelas dan terbuka, sehingga tanggung jawab karyawan dapat dibahas dan dikelola dengan baik.			
	Informan 1	Salah satu contoh konkret yang saya temui adalah seperti rapat rutin atau grup whatsapp yang memungkinkan kolaborasi, sehingga karyawan dapat menerima arahan yang jelas dan tepat waktu.			
	Informan 2	Salah satu contoh yang saya lihat adalah adanya forum diskusi terbuka di divisi PSOA. Kami memiliki grup whatsapp di mana karyawan dapat berbagi ide, memberikan umpan balik, dan mengajukan pertanyaan kepada pimpinan dan rekan kerja.			
5.	Bagaimana pimpinan mengukur tingkat efektivitas dari proses pengelolaan informasi komunikasi internal dalam menjaga loyalitas karyawan?	✓	✓	✓	✓
	Key Informan 1	Kalau saya menggunakan metode observasi langsung. Saya dapat melihat bagaimana informasi disampaikan dan diterima dalam tim atau departemen. Jika ada kesalahpahaman atau kebingungan yang berulang, itu bisa menjadi indikasi bahwa proses pengelolaan informasi komunikasi internal belum efektif.			
	Key Informan 2	Ya kalau untuk mengukur loyalitas karyawan, saya melihat			

		beberapa indikator. Salah satunya adalah tingkat turnover karyawan. Jika karyawan tetap tinggal di perusahaan dalam jangka waktu yang lama, itu menunjukkan bahwa mereka puas dengan pengelolaan informasi dan komunikasi internal.			
	Informan 1	Menurut saya, pimpinan dapat melihat hasil kerja tim atau departemen sebagai indikator. Jika hasil kerja tidak sesuai atau ada masalah yang berulang, bisa jadi ada masalah dalam pengelolaan informasi komunikasi internal yang perlu diperbaiki.			
	Informan 2	Menurut saya, pimpinan dapat memantau tingkat keterlibatan karyawan dalam kegiatan komunikasi internal. Jika karyawan secara aktif berpartisipasi dalam diskusi, memberikan masukan, atau memberikan kontribusi, itu bisa menjadi indikator bahwa proses pengelolaan informasi komunikasi internal efektif.			
B.2.2 Pembangunan Hubungan Antar Karyawan					
1.	Bagaimana Anda melihat peran komunikasi formal dan informal dalam membangun hubungan antar karyawan di divisi PSOA?	✓	✓	✓	✓
	Key Informan 1	Saya percaya bahwa komunikasi formal dan informal keduanya penting dalam membangun hubungan yang sehat di antara karyawan. Komunikasi formal memberikan kerangka kerja dan aturan yang jelas dalam lingkungan kerja. Namun, komunikasi informal juga sangat berharga. Ini memberikan ruang untuk kolaborasi yang lebih terbuka dan tidak terbatas oleh struktur formal.			
	Key Informan 2	Saya menganggap komunikasi formal dan informal sebagai elemen penting dalam membangun hubungan antar karyawan di divisi PSOA. Komunikasi formal membantu memastikan bahwa instruksi dan tanggung jawab terkait pekerjaan disampaikan dengan jelas dan efektif. Namun, saya juga mendorong komunikasi informal di antara karyawan. Saya menyadari bahwa banyak ide brilian muncul melalui percakapan santai di luar konteks pekerjaan yang kaku.			
	Informan 1	Saya melihat komunikasi formal dan informal sebagai dua hal yang saling melengkapi. Komunikasi formal memberikan struktur dan arahan dalam organisasi, sementara komunikasi informal membantu menciptakan hubungan yang lebih dekat dan saling pengertian di antara karyawan.			
	Informan 2	Menurut saya, komunikasi formal dan informal memiliki peran yang berbeda tetapi sama-sama penting dalam membangun hubungan antar karyawan di divisi PSOA. Komunikasi formal membantu dalam menjaga aliran informasi yang terstruktur dan penting dalam lingkup pekerjaan kita. Di sisi lain, komunikasi informal memungkinkan kita untuk mengenal satu sama lain di luar tugas-tugas pekerjaan.			
2.	Apakah rasa memiliki terhadap perusahaan dapat terbentuk melalui komunikasi	✓	✓	✓	✓

	formal dan informal antar karyawan?				
	Key Informan 1	<p>Saya meyakini bahwa komunikasi formal dan informal antar karyawan sangat berpengaruh dalam membentuk rasa memiliki terhadap perusahaan. Melalui komunikasi formal, karyawan mendapatkan pemahaman yang jelas tentang ekspektasi perusahaan dan bagaimana mereka dapat berkontribusi pada kesuksesannya. Hal ini membantu memperkuat ikatan antara karyawan dengan perusahaan dan keterlibatan yang kuat. Namun, komunikasi informal juga memiliki peran yang penting. Melalui komunikasi informal, seperti percakapan sehari-hari atau pertemuan santai, hubungan antar karyawan dapat tumbuh lebih kuat. Saya percaya bahwa kombinasi dari kedua jenis komunikasi ini sangat penting dalam membentuk rasa memiliki yang kuat.</p>			
	Key Informan 2	<p>Saya percaya sepenuhnya bahwa rasa memiliki terhadap perusahaan dapat terbentuk melalui komunikasi formal dan informal antar karyawan. Komunikasi formal, seperti rapat dan kebijakan yang jelas, memberikan arah dan visi yang diperlukan untuk merasa terhubung dengan perusahaan. Namun, komunikasi informal juga sangat penting. Melalui percakapan santai di luar jam kerja atau di ruang istirahat, karyawan dapat membentuk hubungan yang lebih dekat dan saling memahami satu sama lain. Ini menciptakan ikatan emosional dengan perusahaan, karena karyawan merasa dihargai dan diperhatikan sebagai individu.</p>			
	Informan 1	<p>Menurut saya, komunikasi formal dan informal sangat penting dalam membentuk rasa memiliki terhadap perusahaan. Komunikasi formal memberikan struktur dan arah yang diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari, sedangkan komunikasi informal memperkuat ikatan sosial di antara karyawan.</p>			
	Informan 2	<p>Menurut saya, komunikasi formal dan informal memiliki peran penting dalam membentuk rasa memiliki terhadap perusahaan di antara karyawan. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, serta merasakan ikatan emosional dan dukungan dari rekan kerja mereka.</p>			
3.	Apakah Anda memiliki contoh konkret mengenai bagaimana komunikasi formal dan informal telah membantu dalam membentuk rasa memiliki di tempat kerja?	✓	✓	✓	✓
	Key Informan 1	<p>Sebagai contoh komunikasi formal yaitu melalui pertemuan tim, saya sering berbagi informasi tentang perkembangan program, tujuan tim, atau kinerja tim secara keseluruhan. Kalau untuk komunikasi informal adanya ruang istirahat di cafetaria atau pk1 yang nyaman dekat area kerja kami. Di sana, anggota tim dapat berinteraksi secara santai, berbagi cerita, dan membangun ikatan antar satu sama lain di luar lingkungan kerja yang formal.</p>			
	Key Informan 2	<p>Salah satu contoh komunikasi formal yaitu rapat atau</p>			

		<p>pertemuan. Kami biasanya mengadakan rapat atau pertemuan untuk membahas materi siaran secara langsung ataupun rekaman demi kelancaran sebuah program. Komunikasi formal seperti ini membantu kami menjaga sinkronisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Di sisi lain, komunikasi informal juga berperan penting. Saya ingat beberapa kali kami menghadapi situasi sulit atau tantangan teknis yang rumit. Melalui komunikasi informal dengan rekan kerja, kami dapat berbagi pengetahuan, saran, dan dukungan.</p>			
	Informan 1	<p>Kalau untuk komunikasi formal biasanya kita mengadakan rapat atau pertemuan biasanya membahas mengenai tugas terkait materi program, baik yang yang belum tayang ataupun yang sudah tayang. Sedangkan untuk komunikasi informal biasanya kita berkumpul saat istirahat atau sedang jenuh di depan studio satu sambil ngopi dan ngerokok, sambil berbincang-bincang tentang berbagai hal di luar pekerjaan.</p>			
	Informan 2	<p>Contoh komunikasi formalnya yaitu melalui pertemuan dimana kita membahas standar kualitas, tindakan perbaikan yang diperlukan, dan perubahan terkini dalam persyaratan atau pedoman QC. Sedangkan untuk komunikasi informalnya kita sering kumpul di pkl saat makan siang atau makan malam dan ngobrolin tentang berbagai hal seperti keluarga, kondisi cuaca, atau membahas di luar pekerjaan.</p>			
4.	Bagaimana komunikasi pimpinan dalam menangani konflik antar karyawan di divisi PSOA yang dapat mempengaruhi hubungan interpersonal?	✓	✓	✓	✓
	Key Informan 1	<p>Ketika dihadapkan dengan konflik antar karyawan, saya percaya bahwa komunikasi adalah kunci utama. Saya berusaha untuk menciptakan lingkungan yang terbuka dan mendukung, di mana setiap karyawan merasa nyaman untuk berbicara tentang masalah mereka.</p>			
	Key Informan 2	<p>Saya berusaha untuk menjadi pendengar yang baik dan memahami perspektif masing-masing karyawan yang terlibat dalam konflik. Saya akan mengadakan pertemuan pribadi dengan karyawan tersebut untuk memberikan kesempatan kepada mereka untuk berbicara tentang masalah yang mereka hadapi dan mencari solusi bersama.</p>			
	Informan 1	<p>Menurut saya, pimpinan sangat berperan dalam menangani konflik antar karyawan di divisi PSOA. Mereka menempatkan komunikasi sebagai prioritas utama. Ketika konflik terjadi, pimpinan kami dengan cepat berinteraksi dengan karyawan terkait untuk memahami sumber konflik dan mencari solusi yang tepat.</p>			
	Informan 2	<p>Pimpinan kami berusaha untuk menemukan solusi yang adil dan memfasilitasi dialog antara karyawan yang terlibat konflik. Pimpinan memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan pandangannya, sehingga konflik dapat diselesaikan secara konstruktif.</p>			
5.	Apakah ada program atau kegiatan khusus yang	✓	✓	✓	✓

	dijalankan di divisi PSOA untuk memperkuat komunikasi internal dan membangun hubungan interpersonal?				
	Key Informan 1	Kita biasanya mengadakan rekreasi, seperti kegiatan outbound. Ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bersantai dan berinteraksi dengan rekan kerja untuk memperkuat ikatan tim.			
	Key Informan 2	Kalau di divisi PSOA biasanya mengadakan acara employee gathering setiap tahun. Acara ini dirancang untuk mempererat ikatan antarkaryawan dengan mengadakan kegiatan-kegiatan rekreasi atau hiburan bersama. Ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bersenang-senang di luar lingkungan kerja dan membangun hubungan yang lebih akrab dengan kolega mereka.			
	Informan 1	Biasanya sih kita rekreasi, seperti outing perusahaan dan kegiatan olahraga, yang membantu membangun hubungan antar-karyawan dan memperkuat ikatan tim.			
	Informan 2	Kalau kegiatan biasanya kita outing atau gathering seluruh divisi PSOA, namun beberapa tahun belakangan tidak ada kegiatan outing karena terkendala pandemi Covid-19.			
B.2.3 Pengaturan Aktivitas Komunikasi Internal					
1.	Menurut Anda, mengapa pengaturan aktivitas komunikasi internal menjadi penting dalam menjaga dedikasi karyawan?	✓	✓	✓	✓
	Key Informan 1	Menurut saya, pengaturan aktivitas komunikasi internal sangat penting dalam menjaga dedikasi karyawan karena komunikasi yang efektif dan terbuka memungkinkan karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam perusahaan. Ketika karyawan merasa didengar dan memiliki saluran komunikasi yang jelas, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.			
	Key Informan 2	Pengaturan aktivitas komunikasi internal berperan penting dalam menjaga dedikasi karyawan karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk saling berbagi informasi, pengetahuan, dan pemahaman yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efisien. Komunikasi yang lancar antara berbagai departemen atau tim juga memungkinkan kolaborasi yang lebih baik, memperkuat rasa saling ketergantungan, dan mendorong tim untuk bekerja sama menuju tujuan bersama.			
	Informan 1	Menurut saya, pengaturan aktivitas komunikasi internal sangat penting dalam menjaga dedikasi karyawan karena memberikan ruang bagi karyawan untuk mengungkapkan ide, masalah, dan kekhawatiran mereka.			
	Informan 2	Menurut saya, pengaturan aktivitas komunikasi internal sangat penting dalam menjaga dedikasi karyawan karena mempromosikan transparansi, kepercayaan, dan keterbukaan di tempat kerja.			
2.	Apakah terdapat saluran aktivitas komunikasi internal	✓	✓	✓	✓

	yang digunakan untuk menyampaikan informasi kepada karyawan?				
	Key Informan 1	Ya tentu, divisi PSOA memiliki saluran komunikasi khusus yang kita gunakan untuk menyampaikan informasi kepada karyawan. Kita menggunakan kombinasi antara saluran komunikasi online dan offline. Untuk komunikasi online, kita menggunakan email dan platform komunikasi internal seperti grup whatsapp. Sedangkan untuk komunikasi offline, kita melakukan rapat rutin di mana kita secara langsung bertemu dengan karyawan.			
	Key Informan 2	Pada tiap bagian di divisi PSOA memiliki beberapa saluran komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan informasi kepada karyawan. Salah satunya adalah rapat tim yang diadakan secara langsung. Selain itu, kita juga menggunakan grup whatsapp khusus untuk setiap tim, di mana kita dapat berbagi informasi terkini, mengoordinasikan tugas, dan memberikan pengumuman penting.			
	Informan 1	Iya, tiap department di divisi PSOA pasti memiliki saluran komunikasi khusus untuk menyampaikan informasi kepada setiap karyawan. Biasanya kita menerima informasi melalui email perusahaan dan grup whatsapp, di mana pengumuman dan pemberitahuan penting dikirimkan secara langsung ke kotak masuk kami.			
	Informan 2	Ya, tentu saja. Setahu saya tiap bagian di divisi PSOA menggunakan beberapa saluran komunikasi khusus untuk menyampaikan informasi kepada karyawan. Salah satunya adalah melalui sistem email internal, di mana kami menerima pengumuman dan pemberitahuan penting terkait dengan tugas-tugas kami.			
3.	Bagaimana efektivitas dari saluran komunikasi tersebut dalam menjaga dedikasi dan keterikatan karyawan?	✓	✓	✓	✓
	Key Informan 1	Menurut saya, seluruh saluran komunikasi ini membantu membangun rasa kepercayaan, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan memastikan mereka merasa dihargai dan didengar.			
	Key Informan 2	Menurut saya, saluran komunikasi tiap bagian di divisi PSOA sudah efektif dalam mempertahankan loyalitas. Dengan saluran komunikasi yang efektif ini, kami dapat menjaga kepercayaan dan memastikan karyawan merasa diperhatikan dan dihargai.			
	Informan 1	Saya merasa dihargai dan termotivasi karena adanya saluran komunikasi yang baik tersebut. Ini juga membantu saya tetap terhubung dengan tujuan perusahaan dan merasa bagian dari tim yang solid.			
	Informan 2	Menurut saya, saluran komunikasi tersebut memungkinkan kami untuk berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja dengan mudah. Ini membantu dalam membangun hubungan yang baik dengan sesama karyawan dan meningkatkan rasa keterlibatan dengan pekerjaan dan perusahaan secara keseluruhan.			
4.	Bagaimana pimpinan	✓	✓	✓	✓

	melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan melalui komunikasi internal?				
	Key Informan 1	Dalam peran saya sebagai pimpinan, saya menganggap penting untuk melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan melalui komunikasi internal. Saya meyakini bahwa karyawan adalah aset berharga dalam organisasi dan memiliki wawasan serta pengetahuan yang berharga.			
	Key Informan 2	Saya meyakini bahwa melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan adalah langkah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan transparan. Dalam bagian MCR, saya menerapkan pendekatan partisipatif yang melibatkan semua anggota tim dalam proses pengambilan keputusan.			
	Informan 1	Di divisi PSOA, pimpinan kami sangat terbuka dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan melalui komunikasi internal. Mereka sering mengadakan pertemuan tim, baik secara formal maupun informal, di mana kami diberikan kesempatan untuk memberikan masukan dan pendapat kami.			
	Informan 2	Pimpinan kami sangat mementingkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Mereka menerapkan pendekatan berbasis tim di mana karyawan diundang untuk ikut serta dalam diskusi dan mengemukakan pendapat mereka.			
5.	Apakah partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan berdampak pada rasa memiliki terhadap perusahaan?	✓	✓	✓	✓
	Key Informan 1	Iya tentu, menurut saya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan sangat penting untuk meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa pendapat dan kontribusi mereka dihargai dan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan, mereka merasa lebih terhubung dengan organisasi dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.			
	Key Informan 2	Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan adalah hal yang sangat penting. Ketika karyawan diberi kesempatan untuk berkontribusi dan memiliki pengaruh pada keputusan yang memengaruhi mereka, mereka merasa lebih terlibat dan memiliki perasaan kepemilikan terhadap perusahaan.			
	Informan 1	Menurut saya, karyawan yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan, mereka akan merasa dihargai dan dianggap penting dalam kesuksesan perusahaan. Hal ini menciptakan ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi			
	Informan 2	Menurut saya, ketika karyawan diberi kesempatan untuk memberikan masukan dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, mereka akan merasa memiliki peran yang aktif dalam menciptakan arah dan masa depan perusahaan.			
6.	Apakah ada tantangan atau	✓	✓	✓	✓

	hambatan yang dihadapi dalam mengatur aktivitas komunikasi internal?				
Key Informan 1	Kalau hambatan mungkin saat ada karyawan yang report atau mereka nanya di grup jam dua pagi atau dini hari pasti kita sedang tidur, karena kita kan tidak mungkin bisa standby 24 jam.				
Key Informan 2	Sejauh ini komunikasi internal antar unit baik-baik saja. Piala dunia adalah tayangan yang memerlukan effort tinggi, karena kita rerun tayangan jam dua pagi dan selesai tayang jam empat pagi. Itu kan effortnya bagaimana kejar-kejaran dan kalau tidak komunikasi dengan baik bisa terjadi kesalahan atau miss program. Jadi sejauh ini kita sudah melewati masa-masa sulit saat piala dunia kemarin.				
Informan 1	Secara umum enggak ada sih lancar-lancar saja, cuman kadang-kadang kalau tengah malem atau shift dini hari responnya agak sedikit lambat karena kan memang jam istirahat ya.				
Informan 2	Menurut saya tidak ada, karena penyampaian pesan pada divisi PSOA berjalan dengan lancar tanpa ada kendala.				



Lampiran 3 : Draft Wawancara Key Informan 1

DRAFT WAWANCARA UNTUK KEY INFORMAN

Nama : Devi Darusman

Jabatan : Kepala Department Program Services

PERTANYAAN:

A. Fenomena Loyalitas Karyawan Pada Divisi PSOA PT Indosiar Visual

1. Sudah berapa lama Anda bekerja di divisi PSOA dan apa yang membuat Anda tetap loyal terhadap perusahaan?
2. Bagaimana Anda mendefinisikan loyalitas karyawan?
3. Apakah Anda sudah merasa loyal selama bekerja di divisi PSOA Indosiar?
4. Bagaimana bentuk loyalitas Anda selama bekerja di divisi PSOA Indosiar?
5. Bagaimana PT Indosiar Visual Mandiri menciptakan iklim kerja yang mendukung dan mempengaruhi loyalitas karyawan di divisi PSOA?
6. Bagaimana peran budaya perusahaan di PT Indosiar Visual Mandiri berkontribusi terhadap tingkat loyalitas karyawan di divisi PSOA?
7. Bagaimana cara Anda sebagai karyawan untuk memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan?
8. Bagaimana cara Anda untuk memahami situasi sulit yang dialami oleh perusahaan?
9. Bagaimana cara yang Anda lakukan untuk menciptakan suasana yang menyenangkan di divisi PSOA?

B. Strategi Komunikasi Internal untuk Menjaga Loyalitas Karyawan

B1. Perencanaan Komunikasi dalam Menjaga Loyalitas Karyawan

1. Apakah tanggung jawab saat bekerja ada kaitannya dengan cara komunikasi pimpinan dalam memberikan arahan?
2. Seperti apa cara komunikasi pimpinan dalam memberi arahan, sehingga meningkatkan dedikasi Anda terhadap perusahaan?

3. Bagaimana cara komunikasi pimpinan dalam menegur karyawan, sehingga karyawan tetap merasa nyaman?
4. Bagaimana cara pimpinan dalam mengapresiasi karyawan pada divisi PSOA?
5. Bagaimana cara pimpinan menjaga komunikasi antar unit, agar karyawan melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan jujur dalam bekerja?

B2. Manajemen Komunikasi Internal dalam Menjaga Loyalitas Karyawan

B2.1 Proses Pengelolaan Informasi Komunikasi Internal

1. Bagaimana Anda melihat hubungan antara pengelolaan komunikasi internal yang efektif dengan tanggung jawab karyawan di divisi PSOA?
2. Bagaimana menurut Anda pengelolaan komunikasi internal yang kurang efektif dapat mempengaruhi tanggung jawab karyawan?
3. Apa langkah yang dapat diambil oleh pimpinan untuk meningkatkan pengelolaan komunikasi internal yang efektif di divisi PSOA?
4. Apa contoh konkret dari pengelolaan komunikasi internal yang efektif berdampak pada tanggung jawab karyawan di divisi PSOA?
5. Bagaimana pimpinan mengukur tingkat efektivitas dari proses pengelolaan informasi komunikasi internal dalam menjaga loyalitas karyawan?

B2.2 Pembangunan Hubungan Antar Karyawan

1. Bagaimana Anda melihat peran komunikasi formal dan informal dalam membangun hubungan antar karyawan di divisi PSOA?
2. Apakah rasa memiliki terhadap perusahaan dapat terbentuk melalui komunikasi formal dan informal antar karyawan?
3. Apakah Anda memiliki contoh konkret mengenai bagaimana komunikasi formal dan informal telah membantu dalam membentuk rasa memiliki di tempat kerja?
4. Bagaimana komunikasi pimpinan dalam menangani konflik antar karyawan di divisi PSOA yang dapat mempengaruhi hubungan interpersonal?
5. Apakah ada program atau kegiatan khusus yang dijalankan di divisi PSOA untuk memperkuat komunikasi internal dan membangun hubungan interpersonal?

B2.3 Pengaturan Aktivitas Komunikasi Internal

1. Menurut Anda, mengapa pengaturan aktivitas komunikasi internal menjadi penting dalam menjaga dedikasi karyawan?
2. Apakah terdapat saluran aktivitas komunikasi internal yang digunakan untuk menyampaikan informasi kepada karyawan?
3. Bagaimana efektivitas dari saluran komunikasi tersebut dalam menjaga dedikasi dan keterikatan karyawan?
4. Bagaimana pimpinan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan melalui komunikasi internal?
5. Apakah partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan berdampak pada rasa memiliki terhadap perusahaan?
6. Apakah ada tantangan atau hambatan yang dihadapi dalam mengatur aktivitas komunikasi internal?



Lampiran 4 : Draft Wawancara Key Informan 2

DRAFT WAWANCARA UNTUK KEY INFORMAN

Nama : Ciptono Setiabudi

Jabatan : Kepala Bagian Master Control Room

PERTANYAAN:

A. Fenomena Loyalitas Karyawan Pada Divisi PSOA PT Indosiar Visual

1. Sudah berapa lama Anda bekerja di divisi PSOA dan apa yang membuat Anda tetap loyal terhadap perusahaan?
2. Bagaimana Anda mendefinisikan loyalitas karyawan?
3. Apakah Anda sudah merasa loyal selama bekerja di divisi PSOA Indosiar?
4. Bagaimana bentuk loyalitas Anda selama bekerja di divisi PSOA Indosiar?
5. Bagaimana PT Indosiar Visual Mandiri menciptakan iklim kerja yang mendukung dan mempengaruhi loyalitas karyawan di divisi PSOA?
6. Bagaimana peran budaya perusahaan di PT Indosiar Visual Mandiri berkontribusi terhadap tingkat loyalitas karyawan di divisi PSOA?
7. Bagaimana cara Anda sebagai karyawan untuk memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan?
8. Bagaimana cara Anda untuk memahami situasi sulit yang dialami oleh perusahaan?
9. Bagaimana cara yang Anda lakukan untuk menciptakan suasana yang menyenangkan di divisi PSOA?

B. Strategi Komunikasi Internal untuk Menjaga Loyalitas Karyawan

B1. Perencanaan Komunikasi dalam Menjaga Loyalitas Karyawan

1. Apakah tanggung jawab saat bekerja ada kaitannya dengan cara komunikasi pimpinan dalam memberikan arahan?
2. Seperti apa cara komunikasi pimpinan dalam memberi arahan, sehingga meningkatkan dedikasi Anda terhadap perusahaan?

3. Bagaimana cara komunikasi pimpinan dalam menegur karyawan, sehingga karyawan tetap merasa nyaman?
4. Bagaimana cara pimpinan dalam mengapresiasi karyawan pada divisi PSOA?
5. Bagaimana cara pimpinan menjaga komunikasi antar unit, agar karyawan melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan jujur dalam bekerja?

B2. Manajemen Komunikasi Internal dalam Menjaga Loyalitas Karyawan

B2.1 Proses Pengelolaan Informasi Komunikasi Internal

1. Bagaimana Anda melihat hubungan antara pengelolaan komunikasi internal yang efektif dengan tanggung jawab karyawan di divisi PSOA?
2. Bagaimana menurut Anda pengelolaan komunikasi internal yang kurang efektif dapat mempengaruhi tanggung jawab karyawan?
3. Apa langkah yang dapat diambil oleh pimpinan untuk meningkatkan pengelolaan komunikasi internal yang efektif di divisi PSOA?
4. Apa contoh konkret dari pengelolaan komunikasi internal yang efektif berdampak pada tanggung jawab karyawan di divisi PSOA?
5. Bagaimana pimpinan mengukur tingkat efektivitas dari proses pengelolaan informasi komunikasi internal dalam menjaga loyalitas karyawan?

B2.2 Pembangunan Hubungan Antar Karyawan

1. Bagaimana Anda melihat peran komunikasi formal dan informal dalam membangun hubungan antar karyawan di divisi PSOA?
2. Apakah rasa memiliki terhadap perusahaan dapat terbentuk melalui komunikasi formal dan informal antar karyawan?
3. Apakah Anda memiliki contoh konkret mengenai bagaimana komunikasi formal dan informal telah membantu dalam membentuk rasa memiliki di tempat kerja?
4. Bagaimana komunikasi pimpinan dalam menangani konflik antar karyawan di divisi PSOA yang dapat mempengaruhi hubungan interpersonal?
5. Apakah ada program atau kegiatan khusus yang dijalankan di divisi PSOA untuk memperkuat komunikasi internal dan membangun hubungan interpersonal?

B2.3 Pengaturan Aktivitas Komunikasi Internal

1. Menurut Anda, mengapa pengaturan aktivitas komunikasi internal menjadi penting dalam menjaga dedikasi karyawan?
2. Apakah terdapat saluran aktivitas komunikasi internal yang digunakan untuk menyampaikan informasi kepada karyawan?
3. Bagaimana efektivitas dari saluran komunikasi tersebut dalam menjaga dedikasi dan keterikatan karyawan?
4. Bagaimana pimpinan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan melalui komunikasi internal?
5. Apakah partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan berdampak pada rasa memiliki terhadap perusahaan?
6. Apakah ada tantangan atau hambatan yang dihadapi dalam mengatur aktivitas komunikasi internal?



Lampiran 5 : Draft Wawancara Informan 1

DRAFT WAWANCARA UNTUK INFORMAN

Nama : Mustakim

Jabatan : Karyawan divisi PSOA

PERTANYAAN:

A. Fenomena Loyalitas Karyawan Pada Divisi PSOA PT Indosiar Visual

1. Sudah berapa lama Anda bekerja di divisi PSOA dan apa yang membuat Anda tetap loyal terhadap perusahaan?
2. Bagaimana Anda mendefinisikan loyalitas karyawan?
3. Apakah Anda sudah merasa loyal selama bekerja di divisi PSOA Indosiar?
4. Bagaimana bentuk loyalitas Anda selama bekerja di divisi PSOA Indosiar?
5. Bagaimana PT Indosiar Visual Mandiri menciptakan iklim kerja yang mendukung dan mempengaruhi loyalitas karyawan di divisi PSOA?
6. Bagaimana peran budaya perusahaan di PT Indosiar Visual Mandiri berkontribusi terhadap tingkat loyalitas karyawan di divisi PSOA?
7. Bagaimana cara Anda sebagai karyawan untuk memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan?
8. Bagaimana cara Anda untuk memahami situasi sulit yang dialami oleh perusahaan?
9. Bagaimana cara yang Anda lakukan untuk menciptakan suasana yang menyenangkan di divisi PSOA?

B. Strategi Komunikasi Internal untuk Menjaga Loyalitas Karyawan

B1. Perencanaan Komunikasi dalam Menjaga Loyalitas Karyawan

1. Apakah tanggung jawab saat bekerja ada kaitannya dengan cara komunikasi pimpinan dalam memberikan arahan?
2. Seperti apa cara komunikasi pimpinan dalam memberi arahan, sehingga meningkatkan dedikasi Anda terhadap perusahaan?

3. Bagaimana cara komunikasi pimpinan dalam menegur karyawan, sehingga karyawan tetap merasa nyaman?
4. Bagaimana cara pimpinan dalam mengapresiasi karyawan pada divisi PSOA?
5. Bagaimana cara pimpinan menjaga komunikasi antar unit, agar karyawan melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan jujur dalam bekerja?

B2. Manajemen Komunikasi Internal dalam Menjaga Loyalitas Karyawan

B2.1 Proses Pengelolaan Informasi Komunikasi Internal

1. Bagaimana Anda melihat hubungan antara pengelolaan komunikasi internal yang efektif dengan tanggung jawab karyawan di divisi PSOA?
2. Bagaimana menurut Anda pengelolaan komunikasi internal yang kurang efektif dapat mempengaruhi tanggung jawab karyawan?
3. Apa langkah yang dapat diambil oleh pimpinan untuk meningkatkan pengelolaan komunikasi internal yang efektif di divisi PSOA?
4. Apa contoh konkret dari pengelolaan komunikasi internal yang efektif berdampak pada tanggung jawab karyawan di divisi PSOA?
5. Bagaimana pimpinan mengukur tingkat efektivitas dari proses pengelolaan informasi komunikasi internal dalam menjaga loyalitas karyawan?

B2.2 Pembangunan Hubungan Antar Karyawan

B2.2 Pembangunan Hubungan Antar Karyawan

1. Bagaimana Anda melihat peran komunikasi formal dan informal dalam membangun hubungan antar karyawan di divisi PSOA?
2. Apakah rasa memiliki terhadap perusahaan dapat terbentuk melalui komunikasi formal dan informal antar karyawan?
3. Apakah Anda memiliki contoh konkret mengenai bagaimana komunikasi formal dan informal telah membantu dalam membentuk rasa memiliki di tempat kerja?
4. Bagaimana komunikasi pimpinan dalam menangani konflik antar karyawan di divisi PSOA yang dapat mempengaruhi hubungan interpersonal?
5. Apakah ada program atau kegiatan khusus yang dijalankan di divisi PSOA untuk memperkuat komunikasi internal dan membangun hubungan interpersonal?

B2.3 Pengaturan Aktivitas Komunikasi Internal

1. Menurut Anda, mengapa pengaturan aktivitas komunikasi internal menjadi penting dalam menjaga dedikasi karyawan?
2. Apakah terdapat saluran aktivitas komunikasi internal yang digunakan untuk menyampaikan informasi kepada karyawan?
3. Bagaimana efektivitas dari saluran komunikasi tersebut dalam menjaga dedikasi dan keterikatan karyawan?
4. Bagaimana pimpinan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan melalui komunikasi internal?
5. Apakah partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan berdampak pada rasa memiliki terhadap perusahaan?
6. Apakah ada tantangan atau hambatan yang dihadapi dalam mengatur aktivitas komunikasi internal?



Lampiran 6 : Draft Wawancara Informan 2

DRAFT WAWANCARA UNTUK INFORMAN

Nama : Suyono

Jabatan : Karyawan divisi PSOA

PERTANYAAN:

A. Fenomena Loyalitas Karyawan Pada Divisi PSOA PT Indosiar Visual

1. Sudah berapa lama Anda bekerja di divisi PSOA dan apa yang membuat Anda tetap loyal terhadap perusahaan?
2. Bagaimana Anda mendefinisikan loyalitas karyawan?
3. Apakah Anda sudah merasa loyal selama bekerja di divisi PSOA Indosiar?
4. Bagaimana bentuk loyalitas Anda selama bekerja di divisi PSOA Indosiar?
5. Bagaimana PT Indosiar Visual Mandiri menciptakan iklim kerja yang mendukung dan mempengaruhi loyalitas karyawan di divisi PSOA?
6. Bagaimana peran budaya perusahaan di PT Indosiar Visual Mandiri berkontribusi terhadap tingkat loyalitas karyawan di divisi PSOA?
7. Bagaimana cara Anda sebagai karyawan untuk memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan?
8. Bagaimana cara Anda untuk memahami situasi sulit yang dialami oleh perusahaan?
9. Bagaimana cara yang Anda lakukan untuk menciptakan suasana yang menyenangkan di divisi PSOA?

B. Strategi Komunikasi Internal untuk Menjaga Loyalitas Karyawan

B1. Perencanaan Komunikasi dalam Menjaga Loyalitas Karyawan

1. Apakah tanggung jawab saat bekerja ada kaitannya dengan cara komunikasi pimpinan dalam memberikan arahan?
2. Seperti apa cara komunikasi pimpinan dalam memberi arahan, sehingga meningkatkan dedikasi Anda terhadap perusahaan?

3. Bagaimana cara komunikasi pimpinan dalam menegur karyawan, sehingga karyawan tetap merasa nyaman?
4. Bagaimana cara pimpinan dalam mengapresiasi karyawan pada divisi PSOA?
5. Bagaimana cara pimpinan menjaga komunikasi antar unit, agar karyawan melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan jujur dalam bekerja?

B2. Manajemen Komunikasi Internal dalam Menjaga Loyalitas Karyawan

B2.1 Proses Pengelolaan Informasi Komunikasi Internal

1. Bagaimana Anda melihat hubungan antara pengelolaan komunikasi internal yang efektif dengan tanggung jawab karyawan di divisi PSOA?
2. Bagaimana menurut Anda pengelolaan komunikasi internal yang kurang efektif dapat mempengaruhi tanggung jawab karyawan?
3. Apa langkah yang dapat diambil oleh pimpinan untuk meningkatkan pengelolaan komunikasi internal yang efektif di divisi PSOA?
4. Apa contoh konkret dari pengelolaan komunikasi internal yang efektif berdampak pada tanggung jawab karyawan di divisi PSOA?
5. Bagaimana pimpinan mengukur tingkat efektivitas dari proses pengelolaan informasi komunikasi internal dalam menjaga loyalitas karyawan?

B2.2 Pembangunan Hubungan Antar Karyawan

1. Bagaimana Anda melihat peran komunikasi formal dan informal dalam membangun hubungan antar karyawan di divisi PSOA?
2. Apakah rasa memiliki terhadap perusahaan dapat terbentuk melalui komunikasi formal dan informal antar karyawan?
3. Apakah Anda memiliki contoh konkret mengenai bagaimana komunikasi formal dan informal telah membantu dalam membentuk rasa memiliki di tempat kerja?
4. Bagaimana komunikasi pimpinan dalam menangani konflik antar karyawan di divisi PSOA yang dapat mempengaruhi hubungan interpersonal?
5. Apakah ada program atau kegiatan khusus yang dijalankan di divisi PSOA untuk memperkuat komunikasi internal dan membangun hubungan interpersonal?

B2.3 Pengaturan Aktivitas Komunikasi Internal

1. Menurut Anda, mengapa pengaturan aktivitas komunikasi internal menjadi penting dalam menjaga dedikasi karyawan?
2. Apakah terdapat saluran aktivitas komunikasi internal yang digunakan untuk menyampaikan informasi kepada karyawan?
3. Bagaimana efektivitas dari saluran komunikasi tersebut dalam menjaga dedikasi dan keterikatan karyawan?
4. Bagaimana pimpinan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan melalui komunikasi internal?
5. Apakah partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan berdampak pada rasa memiliki terhadap perusahaan?
6. Apakah ada tantangan atau hambatan yang dihadapi dalam mengatur aktivitas komunikasi internal?



Lampiran 7 : Kategorisasi Pertanyaan

A. Fenomena Loyalitas Karyawan Pada Divisi PSOA PT Indosiar Visual
1) Sudah berapa lama Anda bekerja di divisi PSOA dan apa yang membuat Anda tetap loyal terhadap perusahaan?
<p>Para karyawan di divisi PSOA menunjukkan tingkat komitmen dan kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan. Menurut key informan (C), salah satu alasan kenapa ia dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama dalam divisi PSOA Indosiar adalah lingkungan kerja yang positif dan mendukung.</p> <p>“Saya bergabung di Indosiar dari 9 Agustus 1993 jauh sebelum Indosiar melakukan siaran perdana. Saya berada dibagian yang pertama Engineering karena memang pada saat itu belum ada proses siaran, sehingga membantu teman-teman dari studio, editing, transfer room, dll. Nah sejak Januari 1995 saat Indosiar perdana siaran saya dipindah ke bagian penyiaran (On Air Operation). Tentu saya merasa loyal saat bekerja, yang menjadi faktor adalah lingkungan kerja atau suasana kerja yang nyaman. Suasana kerja yang mendukung, kompak, bersahabat dan menyenangkan menjadi salah satu pertimbangan seorang karyawan betah untuk bekerja.”</p> <p>Hal serupa juga diungkapkan oleh informan (M), ia menjelaskan alasan dirinya merasa loyal karena Indosiar memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan belajar.</p> <p>“Saya sudah bekerja di Indosiar sekitar bulan September 2001 dan beberapa kali pindah bagian mulai dari karyawan bagian umum, fotografi, dan terakhir dipromosikan ke bagian Library. Saya merasa loyal bekerja disini, karena dapat bekerja di lingkungan positif antara rekan kerja dan juga atasan, baik saat bekerja secara tim maupun individu. Selain itu, saat bekerja disini saya merasa diberikan kesempatan untuk berkembang dalam meningkatkan keterampilan yang saya miliki.”</p>
2) Bagaimana Anda mendefinisikan loyalitas karyawan?
<p>Fenomena loyalitas karyawan pada Divisi PSOA PT Indosiar Visual Mandiri menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga keberhasilan perusahaan. Divisi PSOA merupakan bagian penting dari proses penyiaran televisi, karena berkaitan dengan kelayakan sebuah tayangan dan ketersediaan materi program yang akan tayang. Dalam wawancara dengan key informan (D), ia menjelaskan definisi loyalitas sebagai dedikasi dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.</p> <p>Sedangkan menurut key informan (C), loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang tulus terhadap perusahaan. Loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap berada di perusahaan dalam jangka panjang, berjuang bersama dalam masa sulit, dan berkontribusi secara maksimal untuk keberhasilan perusahaan.</p>
3) Bagaimana bentuk loyalitas Anda selama bekerja di divisi PSOA Indosiar?
<p>Dalam divisi PSOA Indosiar, loyalitas karyawan dapat terlihat dalam berbagai bentuk yang memperkuat hubungan mereka dengan perusahaan. Menurut informan (S), salah satu bentuk loyalitas adalah dengan memiliki rasa kepemilikan terhadap divisi PSOA Indosiar dan merasa bangga menjadi bagian dari tim.</p> <p>“Saya memiliki rasa bangga terhadap perusahaan Indosiar. Saya merasa memiliki identitas yang kuat dengan divisi PSOA Indosiar dan berkomitmen untuk memajukan perusahaan ini. Saya merasa senang bekerja di sini dan memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja saya.”</p> <p>Hal serupa juga diungkapkan oleh informan (M), menurutnya bentuk loyalitas yang bisa ia berikan adalah dengan kesediaan untuk tetap berada di perusahaan dalam jangka panjang.</p> <p>“Saya merasa bentuk loyalitas saya dapat terlihat dari waktu yang saya habiskan di</p>

Indosiar. Saya telah bekerja di Indosiar selama 10 tahun lebih, dan selama itu saya tidak pernah mencari kesempatan kerja di tempat lain. Saya merasa nyaman di sini dan merasa bahwa perusahaan memberikan lingkungan kerja yang baik dan peluang untuk berkembang.”

4) Bagaimana Indosiar menciptakan iklim kerja yang mendukung dan mempengaruhi loyalitas karyawan di divisi PSOA?

Divisi PSOA Indosiar memiliki iklim kerja yang sangat mendukung dan berdampak positif terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut diungkap oleh key informan (C), menurutnya kerja tim sangat dijunjung tinggi dan kolaborasi antarpegawai sangat ditekankan. Setiap anggota tim saling mendukung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan.

“Indosiar benar-benar berkomitmen untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung bagi para karyawan di divisi PSOA. Perusahaan memberikan lingkungan kerja yang ramah dan kolaboratif. Selain itu, pimpinan perusahaan juga sangat transparan dalam menyampaikan informasi terkait tujuan dan perkembangan perusahaan kepada karyawan.”

Hal serupa juga diungkapkan oleh key informan (D), menurutnya divisi PSOA Indosiar fokus pada komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan. Selain itu, karyawan diberi kesempatan untuk berkontribusi secara aktif dalam pengambilan keputusan.

“Indosiar sangat peduli terhadap iklim kerja di divisi PSOA. Indosiar fokus pada komunikasi yang terbuka dan transparan antara pimpinan dan karyawan. Indosiar juga menyediakan ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Selain itu, perusahaan memiliki kebijakan yang adil dalam hal kompensasi, promosi, dan penghargaan.”

5) Bagaimana peran budaya Indosiar berkontribusi terhadap tingkat loyalitas karyawan di divisi PSOA?

Budaya di Indosiar juga memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk tingkat loyalitas karyawan di divisi PSOA. Menurut key informan (C), budaya perusahaan yang kuat dan berorientasi pada karyawan menciptakan iklim kerja yang positif dan membangun rasa identitas yang kuat di antara anggota tim.

“Budaya perusahaan di Indosiar memainkan peran krusial dalam meningkatkan tingkat loyalitas karyawan di divisi PSOA. Indosiar berusaha menciptakan lingkungan yang inklusif dan berorientasi pada prestasi. Melalui budaya perusahaan yang positif, Indosiar membangun rasa saling percaya, kebersamaan, dan kerjasama antar karyawan.”

Hal serupa juga diungkapkan oleh informan (S), menurutnya budaya yang inklusif, ramah, dan mendukung di divisi PSOA Indosiar membuat ia loyal kepada perusahaan.

“Budaya yang inklusif, ramah, dan mendukung di Indosiar membuat saya merasa diterima dengan baik dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Saya melihat bagaimana setiap karyawan dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Budaya kerja yang positif ini memberikan rasa kepercayaan dan loyalitas kepada perusahaan.”

6) Bagaimana cara Anda untuk memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan?

Rasa memiliki terhadap perusahaan erat kaitannya dengan loyalitas karyawan. Menurut key informan (C), ketika karyawan merasa memiliki terhadap perusahaan, mereka cenderung lebih loyal dan enggan meninggalkan perusahaan.

“Kalau rasa memiliki memang harus ditumbuhkan ketika masuk perusahaan. Alhamdulillah *turnover* dari unit MCR paling kecil menurut saya, karena rasa memiliki dibagikan siaran tinggi dan mereka mengabdikan lama sampai dia benar-benar pensiun. Nah sebagai rasa memiliki agar betah caranya adalah membangun suasana kerja yang enak, komunikasi dengan baik secara kekeluargaan dan saling pengertian. Kita akan berinteraksi cukup lama jadi buatlah suasana dikerjakan yang enak.”

Hal serupa juga diungkapkan oleh key informan (D), menurutnya rasa memiliki perusahaan dapat tumbuh dengan memahami visi dan misi perusahaan.
“Kalau untuk rasa kepemilikan bisa dengan memahami visi dan misi perusahaan. Dengan memahami visi dan misi perusahaan, karyawan dapat merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, bisa juga berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan dan menyumbangkan ide-ide yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.”

7) Bagaimana cara Anda menjaga citra perusahaan tetap positif?

Karyawan yang loyal sudah pasti menjaga citra perusahaan dengan penuh tanggung jawab. Key informan (C) menyadari bahwa tindakan dan perilaku karyawan mencerminkan reputasi Indosiar, sehingga ia berupaya untuk mengkomunikasikan etika kerja yang tinggi dan profesionalisme yang konsisten.

“Citra perusahaan secara kerjaan adalah *image*, sedangkan *image* secara keseluruhan dari industri ini adalah televisi. Televisi merupakan tontonan yang ada di masyarakat, sedangkan yang menjadi ujung tombak adalah bagian penyiaran. Misalnya *image* Indosiar *blank* terlalu lama tidak ada *action*, atau tiba-tiba ada tayangan pornografi lolos pasti akan berdampak buruk terhadap citra perusahaan. Saya mengkomunikasikan kepada teman-teman jangan sampai tayangan yang dikeluarkan dari MCR membuat citra buruk. Sedangkan dari secara fisik, saat kita pulang memakai seragam Indosiar jangan berbuat yang aneh-aneh, karena itu membawa identitas perusahaan.”

Hal serupa juga diungkapkan oleh key informan (D), cara dia sebagai pimpinan menjaga citra perusahaan adalah dengan mengkomunikasikan dan menanamkan kepada karyawan selama bekerja harus mengikuti semua aturan perusahaan.

“Saya mengkomunikasikan dan menanamkan ke mereka saat berada di lingkungan kantor. Selama bekerja harus mengikuti semua aturan perusahaan, termasuk juga dengan masalah kehadiran atau absensi. Karena itu berdampak ke kinerja karyawan, nantinya akan mempengaruhi penilaian tiap tahun. Jadi banyak aspek yang dinilai seperti *attitude* mereka selama bekerja, sikap karyawan ke sesama rekan kerja satu bagian atau antar bagian.”

8) Bagaimana cara Anda untuk memahami situasi sulit yang dialami oleh perusahaan?

Situasi sulit dalam perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan di divisi PSOA Indosiar. Ketika perusahaan menghadapi tantangan atau masa-masa sulit, respon dan tindakan yang diambil oleh pimpinan perusahaan dapat berdampak langsung pada loyalitas karyawan. Dalam hal ini key informan (D) memilih lebih terbuka kepada anggota *timnya* terkait kondisi terkini perusahaan.

“Jadi saat itu ada karyawan yang harus pensiun dini. Kita komunikasikan dan kasih pengertian ke dia untuk mencapai *win-win solution* buat kedua belah pihak, karena memang karyawan tersebut dalam kondisi sakit sudah satu tahun tidak bisa bekerja. Kita juga mengusahakan gimana caranya kalau dia berangkat ke kantor hanya absen tidak usah berkerja, tapi ternyata itupun tidak sanggup karena penyakitnya sudah lumayan parah. Pendekatannya lumayan tidak langsung, kita kasih pengertian bahwa itu yang terbaik buat dia dan buat perusahaan juga.”

Hal serupa juga diungkapkan oleh informan (S), menurutnya penting bagi pimpinan menciptakan komunikasi dua arah dan transparan kepada karyawan untuk memahami situasi sulit yang dialami oleh perusahaan.

“Sebagai karyawan divisi PSOA, saya sangat menyadari pentingnya komunikasi internal yang terbuka dan transparan. Terutama dalam situasi sulit yang dialami oleh perusahaan saat covid kemarin, atasan memastikan bahwa informasi dan perasaan dapat dibagikan secara jujur dan diterima dengan baik untuk membangun kepercayaan dan menjaga

motivasi tim.”
9) Bagaimana cara yang Anda lakukan untuk menciptakan suasana yang menyenangkan di divisi PSOA?
<p>Suasana menyenangkan di perusahaan memiliki hubungan yang kuat dengan loyalitas karyawan di divisi PSOA Indosiar. Karyawan yang merasakan suasana menyenangkan di tempat kerja cenderung lebih cinta dan setia terhadap perusahaan. Mereka merasa nyaman dalam berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan, dan ini membantu membangun hubungan kerja yang baik. Menurut key informan (C) untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan perlu dibangun suasana kerja secara kekeluargaan. “Suasana kerja perlu dibangun secara kekeluargaan dengan menjadikan tempat kerja sebagai rumah kedua. Saat bekerja tidak terlalu tegang atau tidak terlalu santai tetapi serius, sehingga rekan kerja lainnya merasa nyaman untuk berbagi ide dan mendiskusikan masalah.”</p> <p>Sedangkan pendapat lain diungkapkan oleh informan (M). Menurutnya cara menciptakan suasana menyenangkan dapat dilakukan melalui komunikasi dengan memperhatikan tata krama dan memastikan menggunakan bahasa yang sopan. “Saat berkomunikasi di divisi PSOA, saya memastikan untuk menjaga sikap yang ramah dan sopan. Saya memperhatikan tata krama dan memastikan untuk menggunakan bahasa yang baik dan sopan. Saya juga berusaha untuk memahami sudut pandang orang lain sehingga dapat membuat komunikasi yang efektif dan saling memahami. Dengan melakukan hal tersebut, saya berusaha untuk menciptakan suasana yang menyenangkan dan kondusif bagi semua anggota divisi PSOA.”</p>

B. Strategi Komunikasi Internal untuk Menjaga Loyalitas Karyawan
B1. Perencanaan Komunikasi dalam Menjaga Loyalitas Karyawan
1) Apakah tanggung jawab saat bekerja ada kaitannya dengan cara komunikasi pimpinan dalam memberikan arahan?
<p>Dalam menjalankan operasional, pimpinan bertanggung jawab untuk merencanakan komunikasi yang efektif agar karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan (S), tanggung jawab saat bekerja dapat dipengaruhi oleh cara komunikasi pimpinan dalam memberikan arahan. Karena kalau pimpinan memberikan arahan dengan jelas dan memperhatikan kebutuhan karyawannya, akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif. Hal serupa juga diungkapkan oleh informan (M), menurutnya pimpinan yang dapat berkomunikasi dengan baik dan terbuka akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.</p>
2) Seperti apa cara komunikasi pimpinan dalam memberi arahan, sehingga meningkatkan dedikasi Anda terhadap perusahaan?
<p>Dalam membangun dedikasi karyawan terhadap divisi PSOA Indosiar, cara komunikasi yang efektif dari pimpinan sangatlah penting. Berikut penuturan key informan (D), mengenai cara komunikasi yang dilakukan olehnya sebagai pimpinan divisi PSOA Indosiar dalam memberikan arahan kerja, sehingga meningkatkan dedikasi karyawan. “Sebagai pimpinan, komunikasi perlu dilakukan dengan menggunakan bahasa yang jelas dan tidak ambigu, memberikan instruksi yang detail dan tepat, memberikan contoh konkret, dan mendengarkan feedback dari karyawan. Selain itu, sebagai pimpinan juga perlu menunjukkan sikap yang empati dalam memahami karyawan, serta memberikan dukungan dan fasilitas yang diperlukan oleh para karyawan.”</p> <p>Sedangkan menurut informan (M), pimpinan memberikan arahan dengan jelas dan terbuka, serta menjelaskan alasan di balik arahan tersebut. Pimpinan juga membuat</p>

lingkungan yang nyaman untuk bertanya dan memberikan umpan balik, sehingga setiap anggota tim merasa terlibat dan memiliki pengaruh dalam proses pekerjaan.

3) Bagaimana cara komunikasi pimpinan dalam menegur karyawan, sehingga karyawan tetap merasa nyaman?

Dalam perencanaan komunikasi Divisi PSOA PT Indosiar Visual Mandiri, penting bagi pimpinan untuk memiliki cara yang tepat dalam menegur karyawan yang melanggar aturan atau tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Menegur karyawan harus dilakukan dengan cara yang profesional dan menghargai martabat karyawan agar tidak menimbulkan ketidaknyamanan atau kehilangan loyalitas kerja. Berikut penuturan key informan (C), mengenai cara komunikasi ia sebagai pimpinan divisi PSOA dalam menegur karyawan.

“Saya saat menegur karyawan dengan cara yang profesional dan *respectful*, termasuk menyampaikan kritik secara konstruktif, menjelaskan secara jelas alasan mengapa tindakan karyawan tersebut tidak sesuai, dan memberikan solusi atau saran untuk perbaikan di masa depan. Selain itu, saya sebagai pimpinan juga perlu mengevaluasi kondisi kerja dan lingkungan kerja yang mungkin membuat karyawan melakukan kesalahan.”

Sedangkan menurut informan (S), sejauh ini pimpinan divisi PSOA Indosiar dalam menegur karyawan dengan cara yang positif dan konstruktif, tanpa membuat karyawan merasa disalahkan secara *personal*. Misalnya saat ada masalah, biasanya pimpinan divisi PSOA Indosiar berbicara dengan karyawan secara pribadi dan menghindari menegur karyawan di depan rekan kerja yang lain.

4) Bagaimana cara pimpinan dalam mengapresiasi karyawan pada divisi PSOA?

Dalam upaya mengapresiasi karyawan pada divisi PSOA Indosiar, pimpinan perlu merencanakan komunikasi yang efektif dan menyeluruh. Pimpinan perlu merancang strategi komunikasi untuk memastikan pesan apresiasi diterima dengan baik oleh para karyawan. Berikut penuturan key informan (D), cara dia sebagai pimpinan divisi PSOA dalam mengapresiasi karyawan.

“Saya sebagai pimpinan biasanya mengapresiasi karyawan dengan cara memberikan pujian atau ucapan terima kasih jika kinerja karyawan bagus, baik secara verbal maupun tertulis. Selain itu, juga bisa memberikan bonus atau insentif kepada karyawan dengan kinerja yang baik.”

Hal serupa juga diungkapkan oleh informan (M) dan informan (S), menurutnya pimpinan memberikan mengapresiasi karyawan seperti memberikan ucapan terima kasih secara langsung atau tidak langsung untuk kontribusi yang telah diberikan. Selain itu, dengan memberikan bonus atau insentif kepada karyawan, serta memberikan promosi atau kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja yang baik.

5) Bagaimana cara pimpinan menjaga komunikasi antar unit, agar karyawan melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan jujur dalam bekerja?

Dalam rangka memastikan kesuksesan program televisi dan operasional yang berjalan dengan baik di divisi PSOA Indosiar. Pimpinan juga harus merencanakan komunikasi yang efektif antar unit dengan menyediakan sarana yang memungkinkan karyawan untuk saling berkoordinasi, agar karyawan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab dan jujur. Berikut penuturan key informan (C), mengenai komunikasi antar unit di divisi PSOA yang dilakukan olehnya sebagai pimpinan yaitu dengan membuat kanal komunikasi.

“Cara yang dapat saya lakukan adalah dengan membuat kanal komunikasi yang jelas dan mudah diakses oleh karyawan bagian MCR, seperti menggunakan email, telepon kantor, dan grup whatsapp untuk saling berkoordinasi mengenai program yang akan tayang. Selain itu, juga melakukan pertemuan rutin atau rapat tiap bulan. Ini memungkinkan

karyawan untuk berinteraksi secara langsung dan meningkatkan rasa tanggung jawab.” Hal yang serupa juga diungkapkan oleh informan (M) dan informan (S). Pimpinan divisi PSOA memastikan adanya saluran komunikasi yang jelas dan efisien antar unit. Hal ini dapat dilakukan melalui penggunaan alat komunikasi yang memungkinkan karyawan untuk berinteraksi secara *real-time*, seperti email, pesan instan grup whatsapp, dan telepon kantor.

Selain itu, penting juga untuk mengadakan pertemuan rutin antar unit atau departemen guna membahas perkembangan materi program, mengatasi tantangan, dan memberikan umpan balik secara langsung. Komunikasi antar unit tersebut dilakukan untuk saling melengkapi satu sama lain, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab dan jujur.

B2. Manajemen Komunikasi Internal dalam Menjaga Loyalitas Karyawan Divisi PSOA PT Indosiar Visual Mandiri

B2.1 Proses Pengelolaan Informasi Komunikasi Internal

1) Bagaimana Anda melihat hubungan antara pengelolaan komunikasi internal yang efektif dengan tanggung jawab karyawan di divisi PSOA?

Manajemen komunikasi internal memainkan peran yang sangat penting dalam pengelolaan komunikasi dan membangun loyalitas karyawan di PSOA Indosiar. Dalam konteks ini, komunikasi internal mencakup aliran informasi, pesan, dan komunikasi antara pimpinan perusahaan dan karyawan.

Keempat narasumber berpendapat, bahwa hubungan antara pengelolaan komunikasi internal yang efektif tentu berkaitan dengan tanggung jawab karyawan di divisi PSOA. Melalui pengelolaan komunikasi internal yang efektif, pimpinan divisi PSOA Indosiar dapat memberikan arahan yang jelas kepada karyawan, mengedukasi karyawan tentang tujuan dan nilai-nilai perusahaan, serta memastikan bahwa setiap anggota tim memahami peran dan tanggung jawab mereka dengan baik.

2) Bagaimana menurut Anda pengelolaan komunikasi internal yang kurang efektif dapat mempengaruhi tanggung jawab karyawan?

Manajemen komunikasi internal yang kurang efektif dalam pengelolaan komunikasi dapat mempengaruhi tanggung jawab karyawan di PSOA Indosiar. Ketika komunikasi internal tidak teratur, tidak jelas, atau tidak konsisten, karyawan mungkin merasa tidak terhubung atau tidak diakui oleh perusahaan. Berikut penuturan key informan (D), mengenai pengelolaan komunikasi internal yang tidak efektif dapat mempengaruhi tanggung jawab karyawan di PSOA Indosiar.

“Jika pengelolaan komunikasi internal tidak efektif, bisa timbul kebingungan dan ketidakpastian di antara karyawan. Mereka mungkin tidak memahami sepenuhnya apa yang diharapkan dari perusahaan dan tidak memiliki akses ke informasi penting yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka.”

Sedangkan menurut key informan (C), jika pengelolaan komunikasi internal tidak efektif ada risiko terjadinya kesalahpahaman atau *interpretasi* yang salah tentang tugas dan tanggung jawab. Hal ini berpotensi menghambat kinerja karyawan dan dapat mempengaruhi hasil kerja serta pencapaian tujuan divisi PSOA Indosiar.

3) Apa langkah yang dapat diambil oleh pimpinan untuk meningkatkan pengelolaan komunikasi internal yang efektif di divisi PSOA?

Dalam menjaga pengelolaan komunikasi internal yang efektif di divisi PSOA, pimpinan telah mengambil beberapa langkah strategis. Berikut penuturan informan (S), mengenai langkah yang diambil oleh pimpinan untuk meningkatkan pengelolaan komunikasi internal yang efektif di divisi PSOA.

“Pimpinan divisi PSOA memastikan komunikasi dengan jelas, terbuka, dan responsif terhadap masukan dan pertanyaan dari anggota tim. Pimpinan divisi PSOA juga memastikan bahwa informasi penting disampaikan dengan tepat waktu kepada seluruh tim.”

Sedangkan menurut key informan (D), salah satu langkah yang dapat ia lakukan adalah dengan memperkuat komunikasi timbal balik. Ia perlu melakukan mekanisme untuk mendapatkan umpan balik dari karyawan divisi PSOA tentang isu-isu yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

4) Apa contoh konkret dari pengelolaan komunikasi internal yang efektif berdampak pada tanggung jawab karyawan di divisi PSOA?

Dalam wawancara dengan informan (M) dan informan (S), mereka memberikan contoh konkret dari pengelolaan komunikasi internal yang efektif berdampak pada tanggung jawab karyawan di divisi PSOA. Menurut informan (M) dan informan (S), contoh konkret yang ia temui adalah dengan menggunakan saluran komunikasi grup whatsapp. Saluran komunikasi tersebut memungkinkan karyawan divisi PSOA Indosiar untuk berkomunikasi secara *real-time* dan berbagi informasi penting dengan cepat. Informan menyoroti bahwa mendapatkan akses informasi yang mudah dan kemampuan untuk berkomunikasi dengan lancar telah membantu mereka merasa lebih bertanggung jawab dalam pekerjaan.

5) Bagaimana pimpinan mengukur tingkat efektivitas dari proses pengelolaan informasi komunikasi internal dalam menjaga loyalitas karyawan?

Pimpinan juga memiliki peran penting dalam mengukur tingkat efektivitas dari proses pengelolaan informasi komunikasi internal dalam menjaga loyalitas karyawan divisi PSOA Indosiar. Pimpinan dapat menggunakan berbagai metode untuk mengevaluasi efektivitas proses pengelolaan informasi dan komunikasi internal dalam menciptakan loyalitas karyawan. Salah satu metode yang digunakan oleh key informan (D) adalah metode observasi langsung.

“Saya menggunakan metode observasi langsung. Saya dapat melihat bagaimana informasi disampaikan dan diterima dalam tim atau departemen. Jika ada kesalahpahaman atau kebingungan yang berulang, itu bisa menjadi indikasi bahwa proses pengelolaan informasi komunikasi internal belum efektif.”

Sedangkan key informan (C) berpendapat lain. Menurutnya untuk mengukur tingkat efektivitas dari proses pengelolaan informasi salah satunya dengan melihat tingkat *turnover* karyawan. Jika karyawan tetap tinggal di perusahaan dalam jangka waktu yang lama, itu menunjukkan bahwa mereka puas dengan pengelolaan informasi dan komunikasi internal.

B2.2 Pembangunan Hubungan Antar Karyawan

1) Bagaimana Anda melihat peran komunikasi formal dan informal dalam membangun hubungan antar karyawan di divisi PSOA?

Dalam membangun hubungan antar karyawan di divisi PSOA Indosiar, peran komunikasi formal dan informal sangat penting. Komunikasi formal adalah komunikasi yang mengikuti aturan dan hierarki yang telah ditetapkan dalam organisasi. Sedangkan komunikasi informal lebih santai dan tidak terikat dengan aturan resmi. Seperti hasil wawancara dengan key informan (C), bahwa komunikasi formal dan informal memiliki peran yang tak terpisahkan dalam membangun hubungan yang baik antar sesama karyawan divisi PSOA Indosiar.

“Saya menganggap komunikasi formal dan informal sebagai elemen penting dalam membangun hubungan antar karyawan di divisi PSOA. Komunikasi formal membantu

memastikan bahwa instruksi dan tanggung jawab terkait pekerjaan disampaikan dengan jelas dan efektif. Namun, saya juga mendorong komunikasi informal di antara karyawan. Saya menyadari bahwa banyak ide brilian muncul melalui percakapan santai di luar konteks pekerjaan yang kaku.”

Hal serupa juga diungkapkan oleh informan (S). Menurutnya komunikasi formal dan informal memiliki peran yang berbeda tetapi sama-sama penting dalam membangun hubungan antar karyawan di divisi PSOA.

“Komunikasi formal dan informal memiliki peran yang berbeda tetapi sama-sama penting dalam membangun hubungan antar karyawan di divisi PSOA. Komunikasi formal membantu dalam menjaga aliran informasi yang terstruktur dan penting dalam lingkup pekerjaan kita. Di sisi lain, komunikasi informal memungkinkan kita untuk mengenal satu sama lain di luar tugas-tugas pekerjaan.”

2) Apakah rasa memiliki terhadap perusahaan dapat terbentuk melalui komunikasi formal dan informal antar karyawan?

Dalam wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan, terungkap bahwa rasa memiliki terhadap perusahaan dapat terbentuk melalui komunikasi formal dan informal antar karyawan divisi PSOA. Menurut informan (M), menyatakan bahwa komunikasi formal memberikan struktur dan arah yang diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari, sedangkan komunikasi informal memperkuat ikatan sosial di antara karyawan. Sedangkan informan (S) mengungkapkan kombinasi keduanya menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, serta merasakan ikatan emosional dan dukungan dari rekan kerja mereka.

3) Apakah Anda memiliki contoh konkret mengenai bagaimana komunikasi formal dan informal telah membantu dalam membentuk rasa memiliki di tempat kerja?

Adapun contoh konkret mengenai komunikasi formal dan informal telah membantu dalam membentuk rasa memiliki di tempat kerja. Menurut key informan (D), contoh komunikasi formal yaitu melalui pertemuan tim, ia sering berbagi informasi tentang perkembangan program, tujuan tim, atau kinerja tim secara keseluruhan. Sedangkan untuk komunikasi informal adanya ruang istirahat di cafetaria atau pkl yang nyaman dekat area kerja. Rasa kebersamaan yang terbentuk melalui komunikasi formal dan informal tersebut membuat karyawan divisi PSOA Indosiar merasa bahwa perusahaan bukan hanya tempat kerja, tetapi juga bagian di mana ia merasa diterima dan didukung.

4) Bagaimana komunikasi pimpinan dalam menangani konflik antar karyawan di divisi PSOA yang dapat mempengaruhi hubungan interpersonal?

Komunikasi pimpinan juga memainkan peran penting dalam menangani konflik antar karyawan di divisi PSOA, agar tidak merusak hubungan interpersonal jangka panjang di antara karyawan. Dalam hasil wawancara dengan key informan (C), mengungkapkan pentingnya menjadi pendengar yang aktif dan empati terhadap masalah karyawan yang terlibat dalam konflik. Selain itu, ia berusaha mengadakan pertemuan pribadi dengan karyawan untuk memberikan kesempatan berbicara tentang masalah yang mereka hadapi dan mencari solusi bersama.

Sedangkan menurut informan (S), dalam hal ini pimpinan berperan sebagai mediator yang adil dan netral untuk membantu anggota tim dalam menemukan solusi yang saling menguntungkan. Melalui pendekatan komunikatif yang efektif, pimpinan bertujuan untuk mengatasi konflik dengan mengembangkan pemahaman bersama dan membangun hubungan interpersonal yang lebih baik di divisi PSOA.

5) Apakah ada program atau kegiatan khusus yang dijalankan di divisi PSOA untuk memperkuat komunikasi internal dan membangun hubungan interpersonal?

Dalam wawancara dengan keempat informan di divisi PSOA Indosiar, menjelaskan tentang program atau kegiatan khusus yang telah dijalankan untuk memperkuat

komunikasi internal dan membangun hubungan interpersonal di divisi tersebut. Menurut keempat informan tersebut, kegiatan outing atau employee gathering dapat menciptakan suasana yang santai dan informal di luar lingkungan kerja, sehingga anggota tim dapat saling mengenal dengan lebih baik dan membangun hubungan yang lebih kuat.

B2.3 Pengaturan Aktivitas Komunikasi Internal

1) Menurut Anda, mengapa pengaturan aktivitas komunikasi internal menjadi penting dalam menjaga dedikasi karyawan?

Pengaturan aktivitas komunikasi internal merupakan suatu proses yang melibatkan penyusunan dan pelaksanaan strategi komunikasi yang efektif di dalam suatu organisasi. Hal ini melibatkan pengaturan saluran komunikasi, kebijakan, dan prosedur yang dirancang untuk memastikan bahwa informasi yang relevan dan penting dapat diteruskan secara tepat waktu dan dengan cara yang efisien kepada seluruh anggota organisasi.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan key informan (D), mengungkapkan pengaturan aktivitas komunikasi internal sangat penting dalam menjaga dedikasi karyawan. Ketika ada saluran komunikasi yang terbuka dan transparan, karyawan merasa didengar dan dihargai oleh perusahaan.

“Pengaturan aktivitas komunikasi internal sangat penting dalam menjaga dedikasi karyawan karena komunikasi yang efektif dan terbuka memungkinkan karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam perusahaan. Ketika karyawan merasa didengar dan memiliki saluran komunikasi yang jelas, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.”

2) Apakah terdapat saluran aktivitas komunikasi internal yang digunakan untuk menyampaikan informasi kepada karyawan?

Dalam sebuah organisasi, terdapat berbagai saluran aktivitas komunikasi internal yang digunakan untuk menyampaikan informasi kepada karyawan. Salah satu saluran yang umum digunakan adalah email perusahaan dan grup whatsapp. Menurut key informan (C) menyebutkan bahwa pengaturan komunikasi internal yang efisien memfasilitasi kolaborasi dan pertukaran informasi antar *department* pada divisi PSOA.

“Pada tiap bagian di divisi PSOA memiliki beberapa saluran komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan informasi kepada karyawan. Salah satunya adalah rapat tim yang diadakan secara langsung. Selain itu, kita juga menggunakan grup whatsapp khusus untuk setiap *department*, di mana kita dapat berbagi informasi terkini, mengkoordinasikan tugas, dan memberikan pengumuman penting.”

Hal serupa juga diungkapkan oleh informan (M), setiap *department* di divisi PSOA pasti memiliki saluran komunikasi khusus untuk menyampaikan informasi kepada setiap karyawan. Biasanya ia menerima informasi melalui email perusahaan dan grup whatsapp, di mana pengumuman dan pemberitahuan penting dikirimkan secara langsung

3) Bagaimana efektivitas dari saluran komunikasi tersebut dalam menjaga dedikasi dan keterikatan karyawan?

Saluran komunikasi internal yang efektif memiliki peran penting dalam menjaga dedikasi dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Melalui saluran tersebut, karyawan dapat merasa terhubung dengan visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Menurut informan (S) saluran komunikasi internal yang efektif adalah kunci untuk membangun hubungan yang baik dengan sesama karyawan dan meningkatkan rasa keterlibatan dengan pekerjaan.

“Saluran komunikasi tersebut memungkinkan kami untuk berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja dengan mudah. Ini membantu dalam membangun hubungan yang baik dengan sesama karyawan dan meningkatkan rasa keterlibatan dengan pekerjaan dan perusahaan secara keseluruhan.”

Hal serupa juga diungkapkan oleh informan (M), ia merasa dihargai dan termotivasi karena adanya saluran komunikasi yang baik tersebut. Hal tersebut juga membantunya tetap terhubung dengan tujuan perusahaan dan merasa bagian dari tim yang solid.

4) Bagaimana pimpinan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan melalui komunikasi internal?

Pimpinan yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan melalui komunikasi internal merupakan langkah yang cerdas dan efektif dalam menciptakan iklim kerja yang kolaboratif dan partisipatif. Dalam pendekatan ini, pimpinan memahami pentingnya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat, ide, dan saran mereka terkait keputusan yang akan diambil. Hal tersebut sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh key informan (C).

“Saya meyakini bahwa melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan adalah langkah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan transparan. Dalam bagian MCR, saya menerapkan pendekatan partisipatif yang melibatkan semua anggota tim dalam proses pengambilan keputusan.”

Hal serupa juga diungkapkan oleh informan (S), pimpinan divisi PSOA sangat mementingkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Mereka menerapkan pendekatan berbasis tim di mana karyawan divisi PSOA diundang untuk ikut serta dalam diskusi dan mengemukakan pendapat mereka.

5) Apakah partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan berdampak pada rasa memiliki terhadap perusahaan?

Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan berdampak secara positif pada rasa memiliki terhadap perusahaan. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan, mereka merasa dihargai dan diakui sebagai bagian integral dari perusahaan Indosiar. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh informan (M) dan informan (S), menurutnya partisipasi karyawan membantu menciptakan ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepedulian mereka terhadap kesuksesan perusahaan Indosiar.

6) Apakah ada tantangan atau hambatan yang dihadapi dalam mengatur aktivitas komunikasi internal?

Dalam mengatur aktivitas komunikasi internal, tidak jarang divisi PSOA menghadapi tantangan atau hambatan tertentu. Menurut informan (M), salah satu hambatan yang sering dihadapi adalah ketika karyawan mengajukan pertanyaan atau laporan pada waktu yang tidak tepat, seperti pada tengah malam.

“Secara umum enggak ada sih lancar-lancar saja, cuman kadang-kadang kalau tengah malam atau shift dini hari responnya agak sedikit lambat karena memang karyawan sedang istirahat.”

Pengaturan aktivitas komunikasi internal yang baik dan efektif juga meminimalkan terjadinya hambatan dalam suatu perusahaan atau lingkungan kerja. Menurut key informan (C), hingga saat ini komunikasi antar unit di divisi PSOA berjalan baik.

“Sejauh ini komunikasi antar unit baik-baik saja. Piala dunia adalah tayangan yang memerlukan *effort* tinggi, karena kita *re-run* tayangan jam dua dan selesai tayang jam empat. Hal tersebut butuh *effort* yang tinggi karena berpacu dengan waktu dan kalau komunikasi tidak berjalan dengan baik bisa menyebabkan *miss program*. Jadi sejauh ini kita sudah melewati masa-masa sulit saat piala dunia kemarin.”

Lampiran 8 : Catatan Observasi

LAPORAN HASIL OBSERVASI

1. Hari/Tanggal : Rabu, 21 Desember 2022
2. Tempat Pengamatan : PT Indosiar Visual Mandiri
3. Waktu Pengamatan : 13.00 - 15.00
4. Hasil Pengamatan :

	Uraian
Transkrip Observasi	<p>PT Indosiar Visual Mandiri mengadakan acara <i>employee gathering</i> sebagai salah satu strategi komunikasi internal untuk memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan. Selama acara <i>employee gathering</i>, manajemen PT Indosiar Visual Mandiri memberikan presentasi tentang perkembangan perusahaan, pencapaian terbaru, dan arah strategis ke depan. Selama acara <i>employee gathering</i>, PT Indosiar Visual Mandiri menyediakan sarana komunikasi dan umpan balik kepada karyawan. Karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, saran, dan umpan balik mereka tentang perusahaan dan lingkungan kerja. Acara <i>employee gathering</i> juga menjadi kesempatan bagi PT Indosiar Visual Mandiri untuk memberikan penghargaan dan hadiah kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi yang luar biasa atau mencapai pencapaian tertentu. Penghargaan ini diberikan secara publik di hadapan seluruh karyawan, yang menciptakan rasa bangga dan apresiasi terhadap prestasi mereka. Pengakuan ini tentu memperkuat rasa loyalitas karyawan untuk terus berkinerja dengan baik.</p>
Tanggapan Observasi	<p>Berdasarkan observasi acara <i>employee gathering</i>, PT Indosiar Visual Mandiri memiliki strategi komunikasi internal yang efektif dalam menjaga loyalitas karyawan. Melalui acara ini, perusahaan menciptakan lingkungan yang inklusif, santai, dan menyenangkan, yang membantu memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.</p>

Lampiran 9 : Dokumentasi



Dokumentasi bersama key informan Devi Darusman dan Ciptono Setiabudi

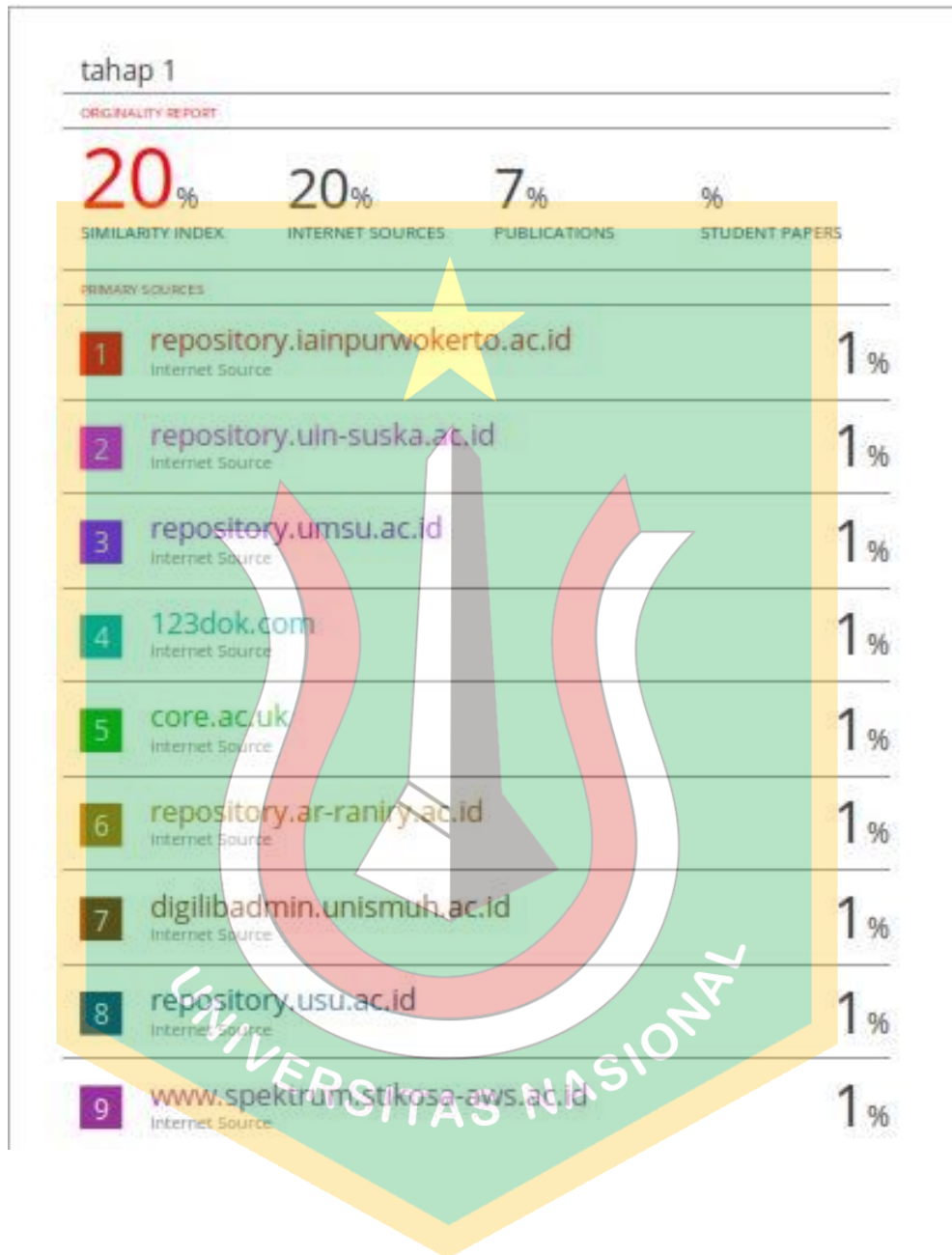


Dokumentasi bersama informan Mustakim dan Suyono



Dokumentasi saat mengikuti acara *employee gathering*

Lampiran 10 : Hasil Turnitin



Lampiran 11 : Daftar Riwayat Hidup



Nama Lengkap : Achmad Fikri
NPM : 193516516443
Program Studi/Konsentrasi : Ilmu Komunikasi/Public Relations
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 28 Desember 2000
Agama : Islam
Anak Ke- : 3 (tiga)
Status dalam Keluarga : Anak Kandung
Alamat, Tempat Tinggal : Jl. Bahari No. 55, Rt.05/Rw.10, Cilandak Barat
Alamat Email : fikri.achmd@gmail.com
Nomer Telepon : 081218572756
Sejarah Pendidikan : 1. Universitas Nasional (2019 - Sekarang)
2. SMAN 66 Jakarta (2016 - 2019)
3. SMPN 85 Jakarta (2013 - 2016)
4. SDN Gandaria Selatan 01 Pagi (2007 - 2013)