



HUBUNGAN IKLIM KOMUNIKASI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT DHL EXEL SUPPLY CHAIN JAKARTA

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana

Strata 1 (S-1) Komunikasi Bidang Studi Public Relations

Disusun Oleh :

Lusiana Dianingsih

44208120069

FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2011



Fakultas Ilmu Komunikasi

Universitas Mercu Buana

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Judul : Hubungan Iklim Komunikasi dengan Motivasi Kerja
Karyawan PT DHL Exel Supply Chain Jakarta

Nama : Lusiana Dianingsih

NIM : 44208120069

Fakultas : Ilmu Komunikasi

Bidang Studi : Public Relations

Jakarta, 17 Januari 2011

Mengetahui,

Pembimbing I

(Endri Listiani S.IP, M.Si)



FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS MERCU BUANA

TANDA LULUS SIDANG SKRIPSI

Nama : Lusiana Dianingsih
NIM : 44208120069
Fakultas : Iklim Komunikasi
Jurusan : Public Relations
Judul : Hubungan Iklim Komunikasi dengan Motivasi Kerja
Karyawan di PT DHL Exel Supply Chain Jakarta

1. Ketua Sidang

Juwono Tri Admojo, S.Sos, M.Si (.....)

2. Penguji Ahli

Siti Komsiah, S.IP, M.Si (.....)

3. Pembimbing

Endri Listiani, S.IP, M.Si (.....)



FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS MERCU BUANA

PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Lusiana Dianingsih
NIM : 44208120069
Jurusan : Public Relations
Judul : HUBUNGAN IKLIM KOMUNIKASI DENGAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN DI PT DHL EXEL SUPPLY CHAIN
JAKARTA

Disetujui dan Diterima Oleh:

Pembimbing

(Endri Listiani, S.IP, M.Si)

**Dekan Fakultas
Ilmu Komunikasi**

(Dra. Diah Wardhani, M.Si)

**Ketua Bidang Studi
Public Relations**

(Juwono Tri Admojo, S.Sos, M.Si)



UNIVERSITAS MERCU BUANA

FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI

BIDANG STUDI PUBLIC RELATIONS

LUSIANA DIANINGSIH 44208120069

Hubungan Iklim Komunikasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT DHL Exel Supply Chain Jakarta

x hal + 103 hal + lampiran + daftar riwayat hidup

Bibliografi : 23 buku (1976 – 2008)

ABSTRAKSI

Kurangnya kebersamaan antara departmen yang satu dengan departmen yang lain dan menurunnya motivasi yang dirasakan para pegawai dengan adanya pekerjaan yang selalu monoton setiap hari dapat membuat karyawan menemukan kebosanan dan kepenatan. Kurangnya motivasi ini juga terlihat dari tidak adanya waktu kerja yang tetap sehingga karyawan dapat masuk atau keluar kantor dengan bebas.

Penelitian mengenai Iklim Komunikasi dan Motivasi Kerja Karyawan di PT DHL Exel Supply Chain Jakarta ini menggunakan teori iklim komunikasi Redding, sedangkan teori motivasi Kerja menggunakan Teori Herzberg, yaitu Teori Dua Faktor.

Metode penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey dan kuesioner digunakan sebagai pengumpul data primer. Populasi yang digunakan sebanyak 87 orang dengan pengambilan sample menggunakan teknik total sampling yaitu sebanyak 87 orang.

Hasil analisa korelasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,807, yang artinya terdapat hubungan yang erat antara iklim komunikasi dan motivasi kerja karyawan di PT DHL Exel Supply Chain Jakarta.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Tuhan Yesus Kristus atas rahmat dan kasih yang telah diberikan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak lepas dari doa, semangat, dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada mereka yang telah sangat membantu peneliti, diantaranya adalah :

1. Ibu Endri Listiani S.IP,M.Si selaku pembimbing atas kesediannya memberikan waktu untuk konsultasi dan masukan-masukan yang sangat berharga, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Terima kasih atas setiap dukungan, saran dan kritik yang telah diberikan dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Ketua Dekan Dra. Diah Wardhani, M.Si, dan seluruh dosen Universitas Mercu Buana yang telah membimbing peneliti dalam setiap mata kuliah.
3. Bapak Juwono Tri Admojo, S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Studi Public Relations Universitas Mercu Buana.
4. Seluruh karyawan DHL Exel Supply Chain, Jakarta, terutama *HR department* yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu peneliti dalam menyusun skripsi ini.

5. Bapak dan Mama peneliti, yang telah memberikan semangat dan bersedia menyiapkan minuman hangat setiap kali peneliti harus duduk lama hingga larut malam didepan laptop. *Love you always.*
6. Titus, kakak pertama peneliti yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjemput peneliti ketika pulang dari kampus dan dari kerja. *Thx a bunch* atas *support*-nya.
7. Cornellius, kakak kedua peneliti yang telah bersedia meminjamkan laptop dan memberikan dukungan. *Thanks to you, I'm here now.*
8. *Last but not least.* Trimakasih kepada seluruh sahabat yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Trimakasih karena kalian telah ikut ambil bagian dalam penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti,

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu peneliti menerima segala saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini. peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi dunia *Public Relations* dan subjek penelitian. Sekaligus dapat menjadi inspirasi dan wawasan bagi semua orang yang membacanya maupun bagi peneliti sendiri.

Jakarta, 15 Januari 2011

Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Kegunaan Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Komunikasi	8
2.1.1 Definisi Komunikasi	8
2.1.2 Tujuan Komunikasi	10
2.1.3 Fungsi Komunikasi	11
2.2 Komunikasi Organisasi	12
2.2.1 Organisasi	12
2.2.2 Komunikasi Organisasi	13
2.3 Public Relations	15
2.3.1 Pengertian Public Relations	16
2.4.1 Fungsi Public Relations	18
2.4.2 Tujuan Public Relations.....	20
2.4 Iklim Komunikasi	22
2.5 Motivasi Kerja Karyawan	25
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tipe Penelitian	30
3.2 Metode Penelitian	30

3.3 Populasi dan Sampel	31
3.3.1 Populasi	31
3.3.2 Sampel	31
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Konsep	32
3.4.1 Definisi Konsep	32
3.4.2 Operasionalisasi Konsep	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.5.1 Data Primer	36
3.5.2 Data Sekunder	36
3.6 Teknik Analisis Data	37
3.6.1 Validitas	37
3.6.2 Reliabilitas	38
3.7 Korelasi	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	42
4.1.1 Sejarah DHL	42
4.1.2 Sejarah DHL Exel Supply Chain	43
4.1.3 Lingkup Kerja DHL Exel Supply Chain	44
4.1.4 Visi, Misi dan <i>Corporate Values</i>	45
4.1.4.1 Visi	45
4.1.4.2 Misi	45
4.1.4.3 <i>Seven Corporate Values</i>	46
4.1.5 Struktur Organisasi	48
4.2 Hasil Penelitian.....	50
4.2.1 Identitas Responden.....	50
4.2.2 Iklim Komunikasi Organisasi.....	53
4.2.2.1 Dukungan	53
4.2.2.2 Partisipasi dalam Membuat Keputusan	59
4.2.2.3 Kepercayaan, Percaya Diri dan Kredibilitas	62
4.2.2.4 Keterbukaan	69
4.2.2.5 Kinerja yang Tinggi	72
4.2.3 Motivasi Kerja Karyawan.....	77

4.2.3.1 Prestasi Kerja Karyawan	77
4.2.3.2 Pengakuan	79
4.2.3.3 Pekerjaan Itu Sendiri	82
4.2.3.1 Kemungkinan Adanya Pertumbuhan dan Kemajuan	86
4.2.3.1 Tanggung Jawab	89
4.4 Analisis Korelasi.....	95
4.5 Pembahasan.....	96

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran.....	102

DAFTAR PUSTAKA

HASIL WAWANCARA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

3.6.1.1	Hasil Uji Validitas	
Tabel 3.6.1.1.1	Hasil Uji Validitas Iklim Komunikasi.....	38
Tabel 3.6.1.1.2	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan.	39
3.6.2.1	Hasil Uji Reliabilitas	
Tabel 3.6.2.1.1	Hasil Uji Reliabilitas Iklim Komunikasi	41
Tabel 3.6.2.1.2	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	41
4.2.1	Identitas Responden	
Tabel 4.2.1.1	Usia	53
Tabel 4.2.1.2	Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2.1.3	Lama Bekerja	54
4.2.2	Iklim Komunikasi Organisasi	
Tabel 4.2.2.1	Hubungan antara atasan dan bawahan.....	56
Tabel 4.2.2.2	Dukungan kepada karyawan melalui kata-kata.....	57
Tabel 4.2.2.3	Dukungan kepada karyawan melalui informasi.....	58
Tabel 4.2.2.4	Pemberian solusi kepada karyawan	59
Tabel 4.2.2.5	Pandangan yang positif untuk setiap ide/pendapat	60
Tabel 4.2.2.6	Kebebasan karyawan dalam mengungkapkan ide/pendapat	61
Tabel 4.2.2.7	Ide/pendapat dari karyawan.....	62
Tabel 4.2.2.8	Sikap atasan terhadap ide/pendapat karyawan.....	63
Tabel 4.2.2.9	Kepercayaan karyawan terhadap atasan....	64
Tabel 4.2.2.10	Kepercayaan karyawan terhadap rekan kerja.....	65
Tabel 4.2.2.11	Kemampuan karyawan.....	66
Tabel 4.2.2.12	Rasa percaya diri karyawan.....	67
Tabel 4.2.2.13	Kepercayaan karyawan terhadap rekan kerja.....	68
Tabel 4.2.2.14	Kredibilitas rekan kerja.....	69
Tabel 4.2.2.15	Kemudahan informasi	70
Tabel 4.2.2.16	Keterbukaan antar departmen	71

	Tabel 4.2.2.17	Keterbukaan antara atasan dan bawahan...	72
	Tabel 4.2.2.18	Penjelasan mengenai <i>job desk</i>	73
	Tabel 4.2.2.19	Keyakinan karyawan mengenai keberhasilan perusahaan	74
	Tabel 4.2.2.20	Lingkup kerja karyawan.....	76
	Tabel 4.2.2.21	Tujuan karyawan dalam bekerja.....	77
	Tabel 4.2.2.22	Tingkat Iklim Komunikasi	79
4.2.3	Motivasi Kerja Karyawan		
	Tabel 4.2.3.1	Target karyawan dalam bekerja	80
	Tabel 4.2.3.2	Pengembangan karir di perusahaan	81
	Tabel 4.2.3.3	Saran atasan terhadap pekerjaan bawahan	82
	Tabel 4.2.3.4	Pemberian kritik kepada bawahan.....	83
	Tabel 4.2.3.5	Pendapat atasan terhadap hasil kerja bawahan.....	84
	Tabel 4.2.3.6	Ketepatan waktu karyawan	85
	Tabel 4.2.3.7	Kesesuaian pekerjaan karyawan	86
	Tabel 4.2.3.8	Perasaan karyawan terhadap pekerjaan.....	87
	Tabel 4.2.3.9	Peluang promosi	88
	Tabel 4.2.3.10	Motivasi karyawan	89
	Tabel 4.2.3.11	Pemberian pelatihan	90
	Tabel 4.2.3.12	Tanggung jawab karyawan	91
	Tabel 4.2.3.13	Perasaan karyawan mengenai tanggung jawab pekerjaan.....	92
	Tabel 4.2.3.14	Tanggung jawab yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik	93
	Tabel 4.2.3.15	Tingkat Motivasi Kerja Karyawan.....	94