



**KORELASI KOMUNIKASI ANTAR KARYAWAN
DENGAN PENINGKATAN KINERJA TIM
PT. DAYA HANURAGA SINERGY
(SURVEY PADA KARYAWAN KONSULTAN MANAJEMEN)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ilmu Komunikasi Hubungan Masyarakat**

**Disusun Oleh :
IDHAM KHALID
44206010043**

**FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI
JURUSAN PUBLIC RELATIONS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2011**



FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI

BIDANG STUDI PUBLIC RELATIONS

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Nama : Idham Khalid
NIM : 44206010043
Program Studi : Public Relations
Judul Skripsi : Korelasi Komunikasi Antar Karyawan dengan
Peningkatan Kinerja Tim PT. DAYA HANURAGA
SINERGY (Survey Pada Karyawan Konsultan
Manajemen)

Jakarta, April 2011

Menyetujui

Pembimbing

(Dra. Ispawati Asri, M.Si)



FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI

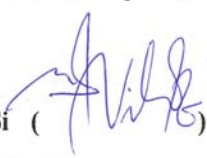
BIDANG STUDI PUBLIC RELATIONS

LEMBAR TANDA LULUS SIDANG SKRIPSI

Nama : Idham Khalid
NIM : 44206010043
Program Studi : Public Relations
Judul Skripsi : Korelasi Komunikasi Antar Karyawan dengan
Peningkatan Kinerja Tim PT. DAYA HANURAGA
SINERGY (Survey Pada Karyawan Konsultan
Manajemen)

Jakarta, April 2011

1. Ketua Sidang

Nama : Santa Margaretha Niken Restaty, S.Sos, M.Si ()

2. Penguji Ahli

Nama : Drs. Juwono Tri Atmojo, M.Si ()

3. Pembimbing

Nama : Dra. Ispawati Asri, M.S ()



FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI

BIDANG STUDI PUBLIC RELATIONS

LEMBAR PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Idham Khalid
NIM : 44206010043
Program Studi : Public Relations
Judul Skripsi : Korelasi Komunikasi Antar Karyawan dengan
Peningkatan Kinerja Tim PT. DAYA HANURAGA
SINERGY (Survey Pada Karyawan Konsultan
Manajemen)

Disetujui dan diterima oleh :
Pembimbing

(Dra. Ispawati Asri, M.Si)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Komunikasi

(Dra. Diah Wardhani, M.Si)

Ketua Bidang Studi Public Relations

(Drs. Juwono Tri Atmojo, M.Si)



FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI
BIDANG STUDI PUBLIC RELATIONS

ABSTRAKSI

IDHAM KHALID (44206010043)

PUBLIC RELATIONS

“Korelasi Komunikasi Antar Karyawan dengan Peningkatan Kinerja Tim PT. DAYA HANURAGA SINERGY (Survey Pada Karyawan Konsultan Manajemen).

**i-xiii halaman + 86 halaman; 1 tabel; 7 lampiran; 1 Bibliografi;
Daftar Pustaka (1976-2009)**

Kata kunci : Komunikasi Antar Karyawan Dengan Peningkatan Kinerja Tim

Hubungan komunikasi antarpribadi antara sesama karyawan yang kurang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja tim, seperti pada halnya pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu, serta kurang adanya informasi terhadap pekerjaan. Berdasarkan latar belakang diatas perumusan masalah penelitian ini adalah Adakah Korelasi Antara Komunikasi Antar Karyawan Dengan Peningkatan Kinerja Tim PT. Daya Hanuraga Sinergy (Survey pada karyawan konsultan manajemen)

Kerangka teori yang digunakan adalah komunikasi antarpribadi dengan menggunakan teori joseph A devito, yang mana komunikasinya berlangsung secara tatap muka dengan mengacu pada keterbukaan, empati, dukungan, positif, dan keselarasan. Kemudian untuk peningkatan kinerja karyawan yaitu sikap kerja, disiplin, kemampuan, dan volume kerja.

Sifat penelitian ini adalah eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode survey yakni dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan konsultan manajemen dengan jumlah polpulasi 49 orang, berdasarkan teknik pengambilan sampel secara *sampling Jenuh*. Dimana semua populasi dijadikan sampel, dengan menyebarkan kuesioner kepada 49 karyawan PT. DAYA HANURAGA SINERGY.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke khadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan khidayah-Nya, sehingga penulis berhasil menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Korelasi Komunikasi Antar Karyawan Dengan Peningkatan Kinerja Tim PT. Daya Hanuraga Sinergy (Survey Pada Karyawan Konsultan Manajemen).

Penyusunan skripsi ini, penulis menyelesaikannya dengan penuh kesungguhan dengan waktu relatif cukup lama, karena harus dilakukan disela-sela kesibukan kuliah dan adanya berbagai keterbatasan yang dimiliki penulis. Namun demikian berkat bimbingan dari dosen, dorongan, serta bantuan dari berbagai pihak, maka berbagai keterbatasan dan hambatan yang dihadapi penulis tersebut akhirnya dapat diatasi.

Secara lebih khusus, kepada pihak-pihak yang telah memberi bimbingan, dorongan, dan bantuan yang tak terhingga nilainya tersebut, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan setulus-tulusnya kepada:

1. Ibu Dra. Ispawati Asrie, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan saran, bimbingan, dan koreksi dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. Ir. Arisetyanto Nugroho, MM selaku Rektor Universitas Mercu Buana
3. Ibu Dra. Diah Wardhani, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Mercu Buana.
4. Bapak Drs. Juwono Tri Atmodjo, M.Si, selaku Ketua Program Studi Public Relations Universitas Mercu Buana.

5. Seluruh staff pengajar Program Studi Public Relations Universitas Mercu Buana.
6. Seluruh staff tata usaha fakultas komunikasi Universitas Mercu Buana.
7. Kedua orangtua Bpk. H. Ichsannudin dan Mamah Iryani yang selalu memberikan dukungannya dengan tulus sepenuh hati.
8. Kepada kakak saya Irvan Husnita S.Ikom dan Izharul Haq ST. terima kasih atas dukungan kalian..
9. PT. DAYA HANURAGA SINERGY yang telah memberi izin kepada penulis untuk meneliti.
10. Terima kasih kepada Pak Iif, Pak Djuang, Mba Anin, Pak Hegar, Pak Iwan, Mas Toyo, Zaki, Ayipmen, Cimot.
11. Teman – teman Public Relations 2006, anak- anak Cafe Mba Ati, Mba Mae.

Penulis sadar akan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, oleh karena itu penyusunan skripsi ini masih jauh dari harapan semua pihak. Untuk itu kritik yang membangun dari para pembaca sangat penulis harapkan guna penyempurnaan penulisan skripsi ini.

Akhirnya dengan teriring doa semoga segala bantuan yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Amin

Jakarta, April 2011

Idham khalid

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI	i
LEMBAR TANDA LULUS SIDANG SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Signifikansi Penelitian	7
1.4.1 Signifikansi Teoritis	7
1.4.2 Signifikansi Praktis	7
BAB II KERANGKA TEORI	8
2.1 Hakikat Komunikasi	8
2.2 Komunikasi Organisasi	15
2.3 Komunikasi Antar Pribadi	17
2.4 Peningkatan Kinerja	26
2.5 Tim	31

2.6	Public Relations	32
2.6.1	Peranan dan Fungsi PR	33
BAB III	METODE PENELITIAN.....	35
3.1	Sifat Penelitian	35
3.2	Metode Penelitian	36
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.4	Populasi dan Sampel	37
3.4.1	Populasi	37
3.5	Definisi dan Operasionalisasi Konsep	39
3.5.1	Definisi Konsep.....	39
3.5.2	Operasionalisasi Konsep	41
3.6	Analisa Data	44
3.7	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	47
3.7.1	Validitas	47
3.7.2	reliabilitas	48
3.7.3	Uji Hipotesis (uji T)	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1	Sekilas Tentang Sejarah Perusahaan	
	PT. Daya Hanuraga Sinergy.....	50
4.2	Visi dan Misi.....	51
4.3	Profil PT. Daya Hanuraga Sinergy.....	51
4.4	Hasil Penelitian	53
4.5	Uji Realibilitas	78

4.6	Analisa Kuesioner Korelasi Komunikasi Antar Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Tim PT. Daya Hanuraga Sinergy (Survey Karyawan Konsultan Manajemen)	80
4.7	Pembahasan	82
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1	Kesimpulan	85
5.2	Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.5.2	Operasionalisasi Konsep	41
Tabel 4.4.1	Jenis Kelamin	54
Tabel 4.4.2	Usia	54
Tabel 4.4.3	Apakah Karyawan Menyampaikan Informasi Secara Jujur dan Bertanggung Jawab	55
Tabel 4.4.4	Apakah Informasi yang Diberikan Kepada Sesama Karyawan Dapat Dipertanggung Jawabkan	56
Tabel 4.4.5	Apakah Setia Karyawan Mendapatkan Informasi	57
Tabel 4.4.6	Apakah Perusahaan Memahami Apa yang Diinginkan Karyawan	57
Tabel 4.4.7	Apakah Perusahaan Memahami Akan Tentang Peningkatan Kinerja	58
Tabel 4.4.8	Apakah Perusahaan Memberikan Dukungan Kepada Karyawan	59
Tabel 4.4.9	Apakah Perusahaan Memberikan Bantuan Kepada Karyawan yang Mengalami Musibah.....	59
Tabel 4.4.10	Apakah Pimpinan Perusahaan Memberikan Dukungan Berupa Pujian Kepada Karyawan.....	60
Tabel 4.4.11	Apakah Perusahaan Menanggapi Kritik dan Saran Dari Karyawan yang Berfikiran Kritis	61

Tabel 4.4.12 Apakah Perusahaan Menanggapi Kritik dan Saran dari Luar Perusahaan	62
Tabel 4.4.13 Apakah Perusahaan Memberikan Toleransi Kepada Karyawan yang Telat Datang Bekerja.....	62
Tabel 4.4.14 Apakah Perusahaan Memperlakukan Karyawan Secara Adil.....	63
Tabel 4.4.15 Apakah Karyawan Mendapatkan Ketidakadilan.....	64
Tabel 4.4.16 Apakah Perusahaan Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan Untuk Bertanya Tentang Informasi	65
Tabel 4.4.17 Apakah Perusahaan Harus Mengutamakan Kepentingan Karyawan	66
Tabel 4.4.18 Apakah Perusahaan Mengharuskan Karyawannya Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik dan Cepat	67
Tabel 4.4.19 Apakah Karyawan Meningkatkan Kedisiplinan Waktu.....	68
Tabel 4.4.20 Apakah Karyawan Meningkatkan Kedisiplinan Pada Waktu Masuk	69
Tabel 4.4.21 Apakah Perusahaan Menerapkan Absensi Pada Waktu Jam Bekerja	69
Tabel 4.4.22 Apakah Perusahaan Harus Mensesuaikan Karyawan dengan Keahlian yang Dimiliki	70
Tabel 4.4.23 Apakah Perusahaan Dapat Meningkatkan Kemampuan Karyawan dengan Keadaan yang tidak Sesuai dengan Pekerjaannya	71
Tabel 4.4.24 Apakah Perusahaan Menerapkan Kepada Karyawan Untuk Bekerja Tepat Waktu.....	72

Tabel 4.4.25 Apakah Karyawan Pulang Tepat Pada Waktunya.	73
Tabel 4.4.26 Apakah Perusahaan Memberlakukan Jam Kerja Tambahan Kepada Karyawan	73
Tabel 4.4.27 Apakah Perusahaan Memberikan Toleransi Kepada Karyawan Yang Telat Datang Bekerja.....	74
Tabel 4.4.28 Apakah Perusahaan Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan Yang Disiplin Waktu	75
Tabel 4.4.29 Apakah Karyawan Mentaati Peraturan Yang Ada.	76
Tabel 4.4.30 Apakah Karyawan yang Melanggar Peraturan Mendapatkan Sanksi	76
Tabel 4.5.1 Case Processing Summary	78
Tabel 4.5.2 Reliability Statistics	78
Tabel 4.5.3 Case Processing Summary	79
Tabel 4.5.4 Reliability Statistics	79
Tabel 4.6.1 Variables Entered/Removed ^b	80
Tabel 4.6.2 Model Summary	81
Tabel 4.6.3 Coefficients ^a	81