



UNIVERSITAS
MERCU BUANA
FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI

**PERSEPSI KARYAWAN MPR-RI TERHADAP IKLIM KOMUNIKASI
DAN PENEGAKAN DISIPLIN KERJA PADA LEMBAGA MPR-RI**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Komunikasi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
Disusun oleh

Nama : SRI WIDYA M.
Nim. : 04299-075
Bidang Studi : Hubungan Masyarakat

**JAKARTA
2006**



UNIVERSITAS
MERCU BUANA
FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI

TANDA LULUS UJIAN SKRIPSI

Nama : Sri Widya Mardiananti
NIM : 04299-075
Bidang Studi : Hubungan Masyarakat
Judul Skripsi : Persepsi Karyawan terhadap Iklim Komunikasi dan Penegakan
Disiplin Kerja Karyawan pada Lembaga MPR-RI.

1. Ketua Sidang

Irmulan Sati T. SH, M.Si

(.....)

2. Penguji Ahli

Ida Anggraeni Ananda, SS, M.Si.

(.....)

3. Pembimbing I

Dra. Diah Wardhani, M.Si

(.....)

4. Pembimbing II

Drs. Triheru Rahardjanto M.Sc

(.....)

Jakarta, Juli 2006



LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Nama : Sri Widya Mardianyanti

Judul Skripsi : Persepsi Karyawan terhadap Iklim Komunikasi dan
Penegakan Disiplin Kerja Karyawan pada Lembaga MPR-
RI

NIM : 04299-075

Bidang Studi : Hubungan Masyarakat

Mengetahui :

Pembimbing I

(Dra. Diah Wardhani, M.Si)

Pembimbing II

(Drs. Triheru Rahardjanto M.Sc)



UNIVERSITAS
MERCU BUANA
FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI

LEMBAR PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Sri Widya Mardianyanti
NIM : 04299-075
Bidang Studi : Hubungan Masyarakat
Judul Skripsi : Persepsi Karyawan terhadap Iklim Komunikasi dan Penegakan
Disiplin Kerja Karyawan pada Lembaga MPR-RI.

Jakarta, Juli 2006

UNIVERSITAS
Disetujui dan diterima oleh :

Pembimbing I

Dra. Diah Wardhani, M.Si

Pembimbing II

Drs. Triheru Rahardjanto M.Sc

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Komunikasi

Dra. Diah Wardhani, M.Si

Ketua Bidang Studi

Irmulan Sati T. SH, M.si

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'aalamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT Yang Maha Indah atas segala rahmat, karunia serta hidayahNya, sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi yang berjudul : "Persepsi Karyawan terhadap Iklim Komunikasi dan Disiplin Kerja Karyawan pada Lembaga MPR-RI". dengan baik. Arti pentingnya skripsi ini dalam konteks ilmu komunikasi paling tidak memberikan informasi yang cukup dan dapat membuka wawasan pembaca mengenai iklim komunikasi dan disiplin kerja dalam suatu organisasi.

Mengingat hanya Allah SWT-lah Yang Maha Sempurna, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan saran, kritik dan masukan demi perbaikan pemikiran dan penyusunan yang lebih baik lagi.

Terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang banyak memberikan sumbangan yang sangat berarti baik moril maupun materil. Untuk itu dengan segala ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Dra. Diah Wardhani, M.Si, selaku pembimbing pertama yang telah banyak membantu, mengarahkan dan mendorong penulis dengan sabar, hingga selesainya skripsi ini.

2. Drs. Triheru Rahardjanto M.Sc, selaku pembimbing kedua yang juga memberikan pengarahan, pemikiran, buku-buku dan bentuk masukan-masukan lain yang sangat berarti bagi penulis.
3. Mama tercinta dan Almarhum Papa atas segala doa, dorongan dan perhatian yang diberikan hingga akhirnya terselesaikan skripsi ini, dan untuk Mba Titin, Mba Yanti, Mas Bambang, Mas Gatot, Keponakan gw yang lucu-lucu si Ompong dan si Gendut (Tante sayaaaaang banget deh!!).
4. Seluruh dosen dan staf pengajar Fikom yang telah menyumbangkan pengetahuan kepada penulis dari awal sampai tamatnya kuliah.
5. Ebby akhirnya aku selesai juga *thank's* atas semangat dan dorongan yang diberikan agar penulis menyelesaikan skripsi ini. Luv U...
6. Nyam-nyam atas bantuannya untuk menyelesaikan skripsi ini (*thank's a lot* atas semua waktu, saran, kritik dan semangat untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini).
7. Temen-temen Fikom : Gank GLL (Amie, Uwie, Anna, Vera, Vonny, Wenny, Echi, Ade, Demong, Rian, Ocha), Gank GOFUR, Vivin, N'coes, Stanis, dan Rigka temanku yang ku cinta, Lulu temen nyanyi gua paling Strezz, Dikin dan semua teman-teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
Thank you My Friends I love YOU!!!
8. Mas Iwan dan para karyawan MPR-RI untuk menjadi responden dalam dan atas semua informasi yang diberikan untuk penelitian ini.

9. Seluruh staf Taia Usaha Fikom yang selalu bersedia melayani kebutuhan administrasi penulis dalam kegiatan perkuliahan maupun proses penyelesaian skripsi.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta memberikan balasan yang setimpal kepada semua pihak tersebut di atas, dan semoga penelitian dalam skripsi ini dapat memberikan sumbangan dan manfaat bagi bidang ilmu komunikasi dan pihak-pihak yang berkenan membacanya.

Jakarta, Juni 2006

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAKSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7

BAB II : KERANGKA PEMIKIRAN

2.1. Komunikasi Dalam Organisasi	8
2.1.1. Pengertian Komunikasi dalam Organisasi	8
2.1.2. Aliran informasi dalam Organisasi	9
2.1.3. Bentuk Komunikasi dalam Organisasi	13
2.2. Pengertian Iklim Organisasi	14
2.3. Iklim Komunikasi	15
2.4. Pengertian <i>Public Relation</i>	22
2.5. Tujuan dan Fungsi <i>Public Relations</i>	23
2.6. <i>Internal Publik Relation</i>	24
2.7. Humas Pemerintahan	25
2.8. Pengertian Persepsi	29
2.9. Proses Persepsi	32
2.10. Penegakan Disiplin Kerja	36

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian	46
----------------------------	----

3.2. Metode Penelitian.....	46
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.4. Populasi dan Sampel	48
3.5. Analisa Data	51
3.6. Definisi Konsep dan Operasionalisasi Konsep	51
3.6.1. Definisi Konsep.....	51
3.6.2. Operasionalisasi Konsep	52

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Objek Penelitian	59
4.1.1. Sejarah MPR RI.....	59
4.1.2. Sekretariat Jenderal MPR	60
4.2. Hasil Penelitian	70
4.2.1. Identitas Responden	70
4.2.2. Persepsi Karyawan Terhadap Iklim Komunikasi dan Disiplin Kerja.....	75
4.2.3. Hasil Penelitian Secara Keseluruhan.....	99
4.3. Pembahasan.....	107
4.3.1. Identitas Responden	108
4.3.2. Persepsi Karyawan Terhadap Iklim Komunikasi dan Disiplin Kerja.....	109

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	114
5.2. Saran	115

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

1. Identitas Responden

Tabel 4.1. Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.2. Usia.....	69
Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir	70
Tabel 4.4. Lama Bekerja	71
Tabel 4.5. Status Perkawinan	71
Tabel 4.6. Golongan Jabatan	72

2. Persepsi Karyawan Tentang Iklim Komunikasi & Disiplin Kerja

A. Adanya Dukungan Atasan

Tabel 4.7. Atasan memberikan dorongan untuk menyelesaikan masalah	73
Tabel 4.8. Kehadiran responden dalam perusahaan diperlukan	74
Tabel 4.9. Atasan sangat menyukai pekerjaan yang saya kerjakan	75
Tabel 4.10. Saya turut memperhatikan prestasi kerja saya	76

B. Keikutsertaan Pengambilan Keputusan

Tabel 4.11. Merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang bermanfaat bagi perusahaan.....	77
Tabel 4.12. Pendapat saya dihargai dan diperhatikan	78
Tabel 4.13. Bebas melontarkan pendapat dalam rapat perusahaan	78
Tabel 4.14. Saya merasa pendapat saya diperhatikan / dihargai	79

C. Kepercayaan dan Kredibilitas

Tabel 4.15. Kemampuan yang dimiliki atasan dalam memimpin bawahannya sudah baik	80
Tabel 4.16. Percaya kepada sumber yang menyampaikan pesan atau informasi yang berkaitan dengan pekerjaan perusahaan	81
Tabel 4.17. Merasa atasan saya telah menduduki jabatan yang tepat.....	82
Tabel 4.18. Merasa yakin akan kebenaran informasi yang disampaikan atasan.....	83
Tabel 4.19. Merasa dipercaya untuk menjalankan pekerjaan saya.....	83

D. Keterbukaan dan Keterusterangan

Tabel 4.20. Atasan mau terbuka dalam memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan pekerjaan	84
Tabel 4.21. Saya diberikan kesempatan untuk memberikan kritik dan saran oleh atasan	85
Tabel 4.22. Merasa atasan mau mendengarkan masalah yang mengganggu pikiran saya	86
Tabel 4.23. Merasa atasan saya bersedia memperbaiki kesalahan yang dilakukan	86

E. Tujuan Prestasi yang Tinggi

Tabel 4.24. Merasa atasan sudah memberitahukan tentang kemajuan yang telah dicapai oleh perusahaan	87
Tabel 4.25. Merasa atasan sudah menginformasikan kegiatan atau aktivitas perusahaan secara terbuka.....	88

Tabel 4.26. Merasa sudah mengetahui struktur instansi dengan baik	89
---	----

Tabel 4.27. Merasa sudah mengetahui tujuan instansi secara jelas	89
--	----

F. Disiplin preventif (*Preventive dicipline*)

Tabel 4.28. Atasan berusaha menciptakan tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.....	90
--	----

Tabel 4.29. Atasan berusaha menciptakan tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.....	91
--	----

Tabel 4.30. Atasan berusaha menciptakan rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik.....	92
---	----

Tabel 4.31. Atasan berusaha menciptakan rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan	93
--	----

Tabel 4.32. Atasan berusaha menciptakan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan	93
---	----

G. Disiplin Korektif (*Corrective Dicipline*)

Tabel 4.33. Tindakan atasan terhadap kemangkiran (absensi) karyawan	94
--	----

Tabel 4.34. Tindakan atasan terhadap sering terlambatnya karyawan masuk / pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.....	95
--	----

Tabel 4.35. Tindakan atasan jika terjadi menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan.....	96
--	----

Tabel 4.36. Tindakan atasan jika tidak terlaksananya supervisi dan pengawasan melekat dari atasan	97
---	----

3. Hasil Penelitian Secara Keseluruhan

Tabel 4.37. Tabel frekwensi rata-rata mengenai Dukungan Atasan (<i>Supportiveness</i>) secara keseluruhan	98
Tabel 4.38. Tabel frekwensi rata-rata mengenai Keikutsertaan Pengambilan Keputusan (<i>Participate Decision Making</i>) secara keseluruhan.....	99
Tabel 4.39. Tabel frekwensi rata-rata mengenai Kepercayaan dan Kredibilitas (<i>Trust and Creadibility</i>) secara keseluruhan.....	100
Tabel 4.40. Tabel frekwensi rata-rata mengenai Keterbukaan dan Keterusterangan (<i>Openness and Cendor</i>) secara keseluruhan	101
Tabel 4.41. Tabel frekwensi rata-rata mengenai Tujuan Prestasi yang tinggi (<i>High Performance goals</i>) secara keseluruhan	102
Tabel 4.42. Tabel frekwensi rata-rata mengenai Disiplin Preventif (<i>Preventive Dicipline</i>) secara keseluruhan	103
Tabel 4.43. Tabel frekwensi rata-rata mengenai Disiplin Korektif (<i>Corrective Dicipline</i>) secara keseluruhan	104