

HUBUNGAN ANTARA KETIDAKNYAMANAN KERJA (*JOB INSECURITY*) DAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN PERSEPSI TERHADAP PENGHARGAAN (*REWARD*)

Skripsi

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Memperoleh derajat sarjana S-1
Psikologi

Diajukan oleh :

Eka Septiana Wiyata Ningrum
F 100 030 018

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2007

HUBUNGAN ANTARA KETIDAKNYAMANAN KERJA (*JOB INSECURITY*) DAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN PERSEPSI TERHADAP PENGHARGAAN (*REWARD*)

Yang diajukan oleh :

Eka Septiana Wiyata Ningrum
F 100 030 018

Telah disetujui untuk dipertahankan

di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing utama

Drs. Biyono

tanggal

2007

Pembimbing Pembantu

Yudhi Satria, S.Psi, SE, M.Si

tanggal

2007

HUBUNGAN ANTARA KETIDAKNYAMANAN KERJA (*JOB INSECURITY*) DAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN PERSEPSI TERHADAP PENGHARGAAN (*REWARD*)

Yang diajukan Oleh :

Eka Septiana Wiyata Ningrum
F 100 030 018

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 30 Oktober 2007
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji utama

Drs. Biyono

Penguji pendamping I

Yudhi Satria, S.Psi, SE, M.Si

Penguji pendamping II

Dra. Hj. Kris Pujiatni

Surakarta, _____ 2007
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan,

(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si)

MOTTO

“ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan “.

(Q.S. Alam Nasyrah: 6)

” Hanya kepada Allah SWT kita menyembah dan meminta pertolongan “.

(Penulis)

“ Kasih sayang dan kepercayaan orang tua adalah anugerah terindah dalam hidup seorang anak “.

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Dengan penuh ketulusan hati, karya sederhana ini penulis persembahkan untuk :

- ❖ **Bapak dan Ibu tercinta,**
Atas perhatian dan kesabarannya menyirami penulis dengan doa dan segala upaya yang tiada pernah habis

- ❖ **Dede dan Alam**
Yang telah memberikan motivasi, semangat dan dorongan penulis dalam berkarya.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, yang melimpahkan segala rahmah dan hidayah -Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari, skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka dari itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta dan dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama menempuh studi di Fakultas Psikologi.
2. Drs. Biyono, selaku Pembimbing I yang senantiasa sabar dalam membimbing serta memberikan pengarahan kepada penulis sehingga terselesaikan skripsi ini.
3. Yudhi Satria, S.Psi, SE, M.Si, selaku Pembimbing II yang telah dengan sabar memberikan pengarahan, semangat, dorongan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Dra. Zahrotul Uyun, M.Si, selaku Pembimbing Akademik atas dukungannya selama menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
5. Seluruh Staf pengajar dan Karyawan Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah membantu demi kelancaran penyusunan skripsi ini.

6. Ibu Eny selaku Bagian General Affair PT. Sari Husada Unit I Yogyakarta yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
7. Seluruh Staf PT. Sari Husada Unit I Yogyakarta yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi subjek penelitian.
8. Ibu dan Bapak tercinta yang dengan sabar, penuh kasih sayang, perhatian, dorongan, restu serta biaya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan mengakhiri studi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
9. Buat Keluarga Besar terima kasih atas dorongan dan bantuannya selama penulis menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
10. Teman-teman di Fakultas Psikologi khususnya Kelas A terima kasih atas kebersamaannya selama ini. Buat Dietha, Lia, Ayu, Ima terima kasih atas bantuan dan motivasinya kepada penulis dalam menyusun skripsi ini. Buat Aryo Pooh thanks atas ketulusan dan keikhlasannya dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini. Penulis selalu ingat suka duka kita bersama baik dalam menempuh studi maupun dalam menyusun skripsi ini.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis akan mendapatkan pahala dan ridho dari Allah SWT. *Amien.*

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAKSI.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	7
C. Manfaat Penelitian	8
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Persepsi terhadap Penghargaan (<i>Reward</i>)	9
1. Pengertian persepsi	9
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi	11
3. Aspek-aspek persepsi	12
4. Proses dalam persepsi.....	13
5. Penghargaan (<i>reward</i>).....	15

6. Bentuk-bentuk penghargaan (<i>reward</i>) yang efektif	17
7. Jenis-jenis penghargaan (<i>reward</i>)	19
8. Persepsi terhadap penghargaan (<i>reward</i>)	25
B. Komunikasi Organisasi.....	27
1. Pengertian komunikasi	27
2. Unsur-unsur dalam komunikasi.....	29
3. Pengertian komunikasi organisasi.....	31
4. Aspek-aspek dalam komunikasi organisasi.....	33
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi...	36
C. Ketidaknyamanan Kerja (<i>Job Insecurity</i>).....	38
1. Pengertian ketidaknyamanan kerja	38
2. Sumber-sumber ketidaknyamanan kerja	39
3. Aspek-aspek pengukuran ketidaknyamanan kerja	42
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi ketidaknyamanan kerja ..	45
5. Faktor penyebab ketidaknyamanan kerja	47
6. Pengaruh ketidaknyamanan kerja	48
D. Hubungan antara Ketidaknyamanan Kerja (<i>Job Insecurity</i>) dan Komunikasi Organisasi dengan Persepsi terhadap Penghargaan (<i>Reward</i>).....	50
E. Hipotesis	52
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	53
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	53
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	54
D. Subjek Penelitian	56

E. Metode Pengumpul Data	57
F. Validitas dan Reliabilitas	61
F. Metode Analisis Data	63
BAB IV. LAPORAN PENELITIAN	
A. Persiapan Penelitian	65
1. Orientasi tempat penelitian	65
2. Visi, misi dan budaya perusahaan.....	67
3. Persiapan alat pengumpul data.....	69
B. Pelaksanaan Penelitian	73
1. Penentuan subjek penelitian	73
2. Persiapan perijinan.....	73
3. Pengumpulan data.....	74
4. Pelaksanaan skoring.....	75
5. Perhitungan validitas dan reliabilitas	75
6. Skoring untuk menguji hipotesis	78
C. Uji Asumsi.....	78
D. Hasil Analisis Data.....	79
E. Pembahasan	83
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran-saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sejarah Status Kepemilikan PT Sari Husada	68
2. <i>Blue Print</i> Skala Ketidaknyamanan Kerja Sebelum Penelitian	70
3. <i>Blue Print</i> Skala Komunikasi Organisasi Sebelum Penelitian.....	71
4. <i>Blue Print</i> Skala Persepsi terhadap <i>Reward</i> Sebelum Penelitian.....	72
5. Susunan Aitem Skala Ketidaknyamanan Kerja yang Valid dan Gugur.....	76
6. Susunan Aitem Skala Komunikasi Organisasi yang Valid dan Gugur	77
7. Susunan Aitem Skala Persepsi terhadap <i>Reward</i> yang Valid dan Gugur ..	78
8. Norma Kategorisasi Variabel Ketidaknyamanan Kerja	82
9. Norma Kategorisasi Variabel Komunikasi Organisasi	82
10. Norma Kategorisasi Variabel Persepsi terhadap <i>Reward</i>	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
A. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas Skala Ketidaknyamanan Kerja ...	96
B. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas Skala Komunikasi Organisasi.....	106
C. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas Skala Persepsi terhadap <i>Reward</i> .	114
D. Uji Normalitas Sebaran dan Linieritas Hubungan	122
E. Hasil Analisis Regresi Dua Prediktor	129
F. Anareg Model Penuh dan <i>Stepwise</i>	134
G. Skala Penelitian	143
H. Kurva Kategorisasi.....	159
I. Surat Ijin Penelitian dan Surat Keterangan Penelitian	163

ABSTRAKSI

HUBUNGAN ANTARA KETIDAKNYAMANAN KERJA (*JOB INSECURITY*) DAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN PERSEPSI TERHADAP PENGHARGAAN (*REWARD*)

Di dalam organisasi, *reward* atau penghargaan berbasis kinerja mendorong karyawan untuk mengubah kecenderungan para karyawan dari semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi. *Reward* ini merupakan faktor penting bagi karyawan sehingga pemberian *reward* ini akan berdampak pada perilaku dan kinerja karyawan. Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara ketidaknyamanan kerja dan komunikasi organisasi dengan persepsi terhadap reward.

Populasi dalam penelitian ini karyawan bagian produksi PT. Sari Husada, Tbk Yogyakarta yang berjumlah 159 karyawan, sedangkan sampel yang dijadikan sebagai subjek penelitian adalah subjek yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut: a) Karyawan atau karyawan tetap yang telah bekerja minimal 3 tahun; b) bekerja di bagian produksi, c) pendidikan minimal SMU sederajat yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive non random sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ketidaknyamanan kerja, skala komunikasi organisasi dan skala persepsi terhadap *reward*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi dua prediktor.

Berdasarkan analisis menggunakan teknik regresi dua prediktor diperoleh (1) koefisien korelasi $R = 0,655$; F regresi = 23,256, $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang berarti ada hubungan sangat signifikan antara ketidaknyamanan kerja dan komunikasi organisasi dengan persepsi terhadap *reward*. (2) Koefisien korelasi $r_{\text{par-x1y}} = -0,520$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) hasil ini menunjukkan ada korelasi negatif yang sangat signifikan, antara ketidaknyamanan kerja dengan persepsi terhadap *reward*. Sumbangan efektif ketidaknyamanan kerja terhadap persepsi terhadap *reward* = 27,106%. (3) Koefisien korelasi $r_{\text{par-x1y}} = 0,465$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) menunjukkan ada korelasi positif yang sangat signifikan antara komunikasi organisasi dengan persepsi terhadap *reward*. Sumbangan efektif komunikasi organisasi dengan persepsi terhadap *reward* = 15,758%. (4) Subjek penelitian memiliki ketidaknyamanan kerja yang tergolong rendah dengan nilai rerata empirik = 60,892 dengan rerata hipotetik = 92,5; (5) subjek penelitian memiliki tingkat komunikasi dalam organisasi yang tergolong sedang dengan nilai rerata empirik = 119,215 dengan rerata hipotetik = 110; (6) subjek penelitian memiliki persepsi terhadap *reward* tergolong tinggi, nilai rerata empirik = 107,031 dengan rerata hipotetik = 92,5

Berdasarkan hasil analisis menggunakan analisis *step-wise* (regresi) diketahui aspek yang paling dominan berpengaruh dari variabel ketidaknyamanan kerja dengan persepsi terhadap *reward* yaitu aspek ancaman terjadinya peristiwa negatif yang memberikan sumbangan sebesar 26,156%. Adapun aspek pada variabel komunikasi organisasi yang paling dominan pada persepsi terhadap *reward* yaitu aspek empati dengan sumbangan efektif 16,3365%

Kata Kunci: *Ketidaknyamanan Kerja (Job Insecurity), Komunikasi Organisasi Persepsi terhadap Penghargaan (Reward)*

