

**KHUBUNGAN ANTARA GAYA EVALUASI ATASAN DAN
PERSEPSI TERHADAP BUDAYA PERUSAHAAN
DENGAN KEPUASAN KERJA BAWAHAN**

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-1**



Diajukan oleh :

Ria Intan Pradipta
F. 100 030 087

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2007

**HUBUNGAN ANTARA GAYA EVALUASI ATASAN DAN
PERSEPSI TERHADAP BUDAYA PERUSAHAAN
DENGAN KEPUASAN KERJA BAWAHAN**

Skripsi

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi**

Diajukan oleh :

Ria Intan Pradipta

F. 100 030 087

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2007**

**HUBUNGAN ANTARA GAYA EVALUASI ATASAN DAN
PERSEPSI TERHADAP BUDAYA PERUSAHAAN
DENGAN KEPUASAN KERJA BAWAHAN**

Disusun oleh :

Ria Intan Pradipta
F. 100 030 087

Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing Utama

Drs.Thulus Hidayat, SU,MA

tanggal 2007

Pembimbing Pembantu

Susatyo Yuwono, SPsi, M.Si

tanggal 2007

**HUBUNGAN ANTARA GAYA EVALUASI ATASAN DAN
PERSEPSI TERHADAP BUDAYA PERUSAHAAN
DENGAN KEPUASAN KERJA BAWAHAN**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Ria Intan Pradipta
F. 100 030 087

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada tanggal 8 September 2007
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Drs.Thulus Hidayat, SU,MA

Penguji pendamping I

Susatyo Yuwono, SPsi, M.Si

Penguji pendamping II

Drs. Daliman. SU

Surakarta, _____ 2007
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan,

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

MOTTO

- ❖ Ketahuilah bahwa hidup didunia ini adalah samudra ilmu dan hikmah yang tiada bertepi (Al- Baqarah :26-29)
- ❖ Merasakan kasih sayang dari orang yang kita cintai adalah api yang dapat menghidupkan kita.
(Pablo Nervudo)

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini penulis persembahkan untuk:

- Ya robbi, cahaya di atas cahaya sumber kekuatan, pengharapan dan tujuan sepanjang hidup penulis.
- Bapak dan Ibu di rumah yang selalu mencurahkan do'a dan kasih sayangnya kepada penulis.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Penulis panjatkan puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta inayah-Nya kepada penulis hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini dapat terwujud dan selesai dengan baik karena adanya bantuan dari berbagai macam pihak maka dari itu, dengan rendah hati penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si., Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta dan pemimibing akademik yang telah berkenan memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian demi terselesainya skripsi ini.
2. Drs.Thulus Hidayat, SU,MA., Dosen Pembimbing Utama yang berkenan meluangkan waktunya dengan ikhlas serta kesabarannya dalam membimbing dan memberi arahan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
3. Drs. Yadi Purwanto, MM., Dosen Pembimbing Akademik yang selalu sabar, setia dalam mendengar keluhan-keluhan dari penulis dan tidak henti-hentinya memberi saran dan masukan demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.
4. Tribowo Kriswinarso, Pimpinan TVRI Yogyakarta yang telah memberikan ijin penulis untuk melakukan penelitian.

5. Bapak Bambang Hardono selaku Kabid Humas, Ibu Yutik Kasie Humas, Bapak Saktiono, Bapak Anang, Bapak Pribadi dan staff humas TVRI Yogyakarta semua yang telah sangat membantu kelancaran penelitian yang penulis lakukan.
6. Bapak, ibu dosen beserta staf tata usaha fakultas psikologi UMS yang telah banyak memberi ilmu-ilmu yang bermanfaat pada penulis hingga dapat membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu tercinta yang memberikan doa dan semangat tiada henti kepada penulis.
8. Denny Setiawan yang selalu hadir dalam hati, terima kasih atas perhatian, kasih sayang, dan kesabarannya menungguku.
9. Teman-teman penulis yang banyak membantu dan memberi dukungan terhadap penyelesaian skripsi ini: Nia, Mey², Q₂, Heny, Dian, Beny, Didi, Heny Cungkkring, MD, Lia, dan teman-teman Psi UMS angkatan 2003.
10. Adek-adek penulis: Sa-Sa, Fira, Derik, dan Kakak Danang + Rosa.

Selanjutnya penulis berdoa semoga amal baik bapak-ibu, saudara-saudari diterima Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan siapa saja yang terjun dalam dunia Psikologi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

urakarta, 2007

Penyusun

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	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	6
C. Manfaat Penelitian	6
 BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Kepuasan Kerja	7
1. Pengeartian kepuasan kerja	7
2. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	8
3. Aspek kepuasan kerja	11

B. Gaya Evaluasi Atasan	13
1. Definisi Gaya Evaluasi Atasan	13
2. Aspek-aspek gaya evaluasi atasan	14
3. Manfaat Evaluasi Kerja	17
C. Persepsi terhadap Budaya Perusahaan	20
1. Definisi persepsi	20
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi	20
3. Macam-macam persepsi	22
4. Definisi budaya perusahaan	22
5. Pengertian persepsi terhadap budaya perusahaan	24
6. Pembentukan budaya perusahaan	25
7. Aspek-aspek persepsi terhadap budaya perusahaan	26
D. Hubungan Antara Gaya Evaluasi Atasan dengan Kepuasan Kerja Bawahan	27
E. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Budaya Perusahaan dengan Kepuasan Kerja Bawahan	29
F. Hubungan Antara Gaya Evaluasi Atasan dan Persepsi Terhadap Budaya Perusahaan dengan Kepuasan Kerja Bawahan	31
G. Hipotesis	34
 BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian	35
B. Definisi Operasional Penelitian	35
C. Subjek Penelitian	37

D. Metode dan Alat Pengumpulan Data	38
E. Validitas dan Reliabilitas	42
F. Metode Analisis Data	44
BAB IV. LAPORAN PENELITIAN	
A. Persiapan Penelitian	46
1. Orientasi kancan penelitian.....	46
2. Penyusunan alat ukur penelitian.....	48
B. Pelaksanaan Penelitian	51
1. Pengumpulan data penelitian	51
2. Pelaksanaan tryout terpakai.....	51
3. Pelaksanaan skoring	52
4. Perhitungan validitas dan reliabilitas	53
C. Analisis Data	56
1. Uji asumsi	56
2. Uji hipotesis	57
D. Pembahasan.....	58
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	62
B. Saran-saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Karyawan (PNS) TVRI Yogyakarta berdasarkan Status Jabatan, Pendidikan, Golongan, dan Jenis Kelamin untuk Bulan Juni 2007	48
2. <i>Blue Print</i> Skala Gaya Evaluasi Atasan	49
3. <i>Blue Print</i> Skala Persepsi Terhadap Budaya Perusahaan	50
4. <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja	51
5. Susunan Aitem Skala Gaya Evaluasi Atasan yang Valid dan Gugur	55
6. Susunan Aitem Skala Persepsi Terhadap Budaya Perusahaan yang Valid dan Gugur	55
7. Susunan Aitem Skala Kepuasan kerja yang Valid dan Gugur	56
8. Rangkuman Hasil Analisis Data	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

- A. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Gaya Evaluasi Atasan
- B. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Persepsi Terhadap Budaya Perusahaan
- C. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja
- D. Uji Asumsi
- E. Hasil Analisis Regresi Dua Prediktor
- F. Skala Pengukuran
- G. Norma Kategorisasi
- H. Surat Ijin dan Surat Keterangan Penelitian

ABSTRAKSI

HUBUNGAN ANTARA GAYA EVALUASI ATASAN DAN PERSEPSI TERHADAP BUDAYA PERUSAHAAN DENGAN KEPUASAN KERJA BAWAHAN

Suatu perusahaan akan dapat mencapai suatu hasil yang optimal apabila didalamnya terdapat suatu kepemimpinan yang baik dan yang efektif serta didukung dengan budaya yang baik pula sehingga hal ini akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan secara otomatis berimbas pula pada peningkatan kinerja perusahaan. Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan karena berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan semangat kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang maupun tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya evaluasi atasan dan persepsi terhadap budaya perusahaan dengan kepuasan kerja bawahan. Hipotesis yang diajukan adalah: Apakah ada hubungan antara gaya evaluasi atasan dan persepsi terhadap budaya perusahaan dengan kepuasan kerja bawahan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan stasiun TVRI, Yogyakarta.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan teknik analisis regresi dua prediktor diperoleh nilai $R = 0,545$; $F_{\text{regresi}} = 16,259$; dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil ini menunjukkan ada hubungan yang sangat significant antara gaya evaluasi atasan dan persepsi terhadap budaya perusahaan dengan kepuasan kerja. Hasil analisis korelasi $r_{\text{par-x1y}} = 0,322$ dengan $p = 0,004$ ($p < 0,01$), berarti ada hubungan positif yang sangat significant antara gaya evaluasi atasan dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi gaya evaluasi atasan maka semakin tinggi kepuasan kerja. Hasil analisis $r_{\text{par-x2y}} = 0,491$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) berarti ada hubungan positif yang sangat significant antara persepsi terhadap budaya perusahaan dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi persepsi terhadap budaya perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Peranan atau sumbangan efektif gaya evaluasi atasan terhadap kepuasan kerja (SE) = 8,135%, sedangkan peranan atau sumbangan efektif persepsi terhadap budaya perusahaan (SE) terhadap kepuasan kerja = 21,557%. Total sumbangan efektif antara gaya evaluasi atasan dan persepsi terhadap budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja (SE) = 29,692%.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya evaluasi atasan pada subjek penelitian tergolong tinggi ditunjukkan oleh rerata empirik sebesar 109,713 dan rerata hipotetik sebesar 97,5. Persepsi terhadap budaya perusahaan pada subjek penelitian tergolong tinggi ditunjukkan oleh rerata empirik sebesar 131,913 dan rerata hipotetik 120. Kepuasan kerja pada subjek penelitian tergolong tinggi, yang ditunjukkan oleh rerata empirik sebesar 138,813 dan rerata hipotetik sebesar 115.

ABSTRACT

RELATION BETWEEN STYLE EVALUATE LEADER AND PERCEPTION OF COMPANY CULTURE WITH THE JOB SATISFACTION EMPLOYEE

An company will be able to reach optimal result if in it there are an effective and good leadership and also supported culturally is good also so that this matter will be able to improve the fasting work the employees and automatically induce also at make-up of company performance. Job satisfaction of vital importance to company, because that is sharing to know how positive comments of employees to its work, so that can be made by a guidance to increase the spirit of job. Job satisfaction to represent the employees feeling of related to its work, that is feeling like and also in ill part in looking at and run its work.

This research aim to to know the relation between style evaluate leader and perception to company culture with the Job satisfaction Hypothesis raised by is: there is relation style evaluate leader and perception to company culture with the Job satisfaction employee. Subject in this research is employees of station TVRI, Yogyakarta.

Pursuant to result analyse to use the technique analyse the regresi two prediktor obtained by value $R = 0,545$; Fregresi = 16,259; by $p = 0,000$ ($p < 0,01$). This result show there is very relation of signicant between style evaluate leader and perception to company culture with the Job satisfaction. Result of analysis of correlation $r_{par-x1y} = 0,322$ by $p = 0,004$ ($p < 0,01$), meaning there is very positive significant between style evaluate leader with the job satisfaction. Style excelsior evaluate leader of hence satisfaction excelsior work. Result of analysis $r_{par-x2y} = 0,491$ by $p = 0,000$ ($p < 0,01$) meaning there is very positive relation of significant /between perception to company culture with the job satisfaction. Perception excelsior to company culture of hence satisfaction excelsior work.

Effective contribution or role of style evaluate leader to Job satisfaction (SE) = 8,135%, while effective contribution or role of perception to company culture (SE) to Job satisfaction= 21,557%. Totalizeing effective contribution among/between style evaluate leader and perception to company culture to Job satisfaction the (SE) = 29,692%.

Pursuant to research result known by that style evaluate leader of at subjek research pertained high shown by average empirik of equal to 109,713 and average hipotetik of equal to 97,5. Perception to company culture of at subjek research pertained high shown by average empirik of equal to 131,913 and average hipotetik 120. Job satisfaction at subjek research pertained high, posed at by average empirik of equal to 138,813 and average hipotetik of equal to 115.

Keywords: style evaluate leader, company culture, job satisfaction