

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI ATASAN DAN  
BAWAHAN DENGAN SEMANGAT KERJA PADA  
KARYAWAN DI PT. COCA COLA BOTTLING  
INDONESIA - MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area  
Guna Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi*

**Oleh :**

**DEVIANA AGUSTIN**

**NIM : 00 860 0166**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2007**

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA PSIKOLOGI**

**Pada Tanggal**

14 Januari 2008

MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

**Dekan**




(Drs. IRNA MINAULI, M.Si)

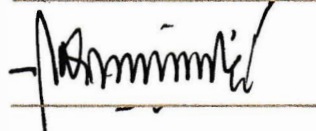
**DEWAN PENGUJI**

1. Sarinah, S.Psi.
2. Lodiana Ayu, S.Psi
3. Istiana, S.Psi.
4. Nini Sriwahyuni, S.Psi.
5. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si.


**TANDA TANGAN**




---



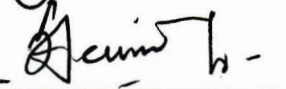
---



---



---



---

## UCAPAN TERIMA KASIH

Rasanya tiada kata yang paling indah selain ucapan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat izin dan Ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ **HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI ATASAN DAN BAWAHAN DENGAN SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN DI PT. COCA COLA BOTTLING INDONESIA, MEDAN** “. Serta sholawat dan salam penulis hadiahkan kepada nabi Besar Muhammad SAW yang selalu diharapkan syafaatnya dihari kemudian. Amin ya robbal Alamin.

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Irna Minauli, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas medan Area.
2. Ibu Sarinah, S.Psi, selaku ketua sidang yang telah meluangkan waktunya untuk hadir dipersidangan penulis.
3. Ibu Lodiana Ayu, S.Psi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan serta saran yang sangat berarti bagi penulis hingga selesainya skripsi ini.
4. Ibu Istiana, S.Psi, Dosen pembimbing II yang selalu memperhatikan perkembangan penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi, selaku Ketua Bagian Psikologi Industri dan Organisasi yang telah banyak memberikan saran bagi penulis.

6. Ibu Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Pd, selaku Dosen dan sebagai Tamu dalam proses persidangan penulis.
7. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si, selaku sekretaris sidang yang juga turut membantu proses persidangan penulis.
8. Bapak Kadri Sudarto, selaku Pimpinan PT. Coca Cola Bottling Indonesia, Medan yang telah memberikan izin dan kesempatan pada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Bapak Ahmad Nasoha, selaku Humas PT. Coca Cola Bottling Indonesia, Medan yang telah memberikan izin,waktu dan kesempatan pada penulis untuk melakukan penelitian.
10. Seluruh staf dan karyawan PT. Coca Cola Bottling Indonesia, Medan yang telah membantu dan berpartisipasi dalam proses penelitian penulis.
11. Seluruh staf dan pegawai Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Seluruh temen-teman stambuk 2000 yang setia dan sabar membantu ku : Susan, Tika, Reni dan seluruh teman-teman yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu.
13. Untuk seseorang yang selalu memberi support kepada ku, terima kasih atas rasa sayang dan dukungannya yang tidak pernah putus.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan membawa kemajuan bagi kita semua, khususnya penulis.

Akhir kata semoga Allah SWT membalas budi baik Bapak-bapak, Ibu-ibu, saudara-saudara dan rekan-rekan berikan.

Wassalam

Medan, 14 Januari 2008

Penulis



## DAFTAR ISI

### BAB I PENDAHULUAN

<b>A. Latar Belakang Masalah</b> .....	1
<b>B. Tujuan Penelitian</b> .....	10
<b>C. Manfaat Penelitian</b> .....	10

### BAB II LANDASAN TEORI

<b>A. Semangat Kerja</b> .....	11
1. Pengertian semangat kerja .....	11
2. Gejala-gejala tinggi rendahnya semangat kerja .....	12
3. Aspek-aspek semangat kerja .....	16
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja .....	19
<b>B. Komunikasi antara Atasan dan Bawahan</b> .....	24
1. Pengertian komunikasi antara atasan dan bawahan .....	24
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi antara atasan dan bawahan .....	26
3. Aspek-aspek komunikasi antara atasan dan bawahan .....	29
<b>C. Hubungan antara Komunikasi antara Atasan dan         Bawahan dengan Semangat Kerja pada Karyawan</b> .....	32
<b>E. Hipotesis</b> .....	35

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

<b>A. Identifikasi Variabel- variabel Penelitian</b> .....	36
<b>B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian</b> .....	36



<b>C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel</b> .....	37
<b>D. Metode Pengumpulan Data</b> .....	39
<b>E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur</b> .....	41
1. Validitas alat ukur .....	41
2. Reliabilitas alat ukur .....	44
<b>F. Metode Analisis Data</b> .....	45

#### **BAB IV : LAPORAN PENELITIAN**

<b>A. Orientasi Kancah Penelitian</b> .....	48
1. Orientasi kancah penelitian .....	48
2. Persiapan penelitian .....	51
a. Persiapan administrasi .....	51
b. Persiapan alat ukur penelitian .....	51
c. Uji coba alat ukur penelitian .....	54
<b>B. Pelaksanaan Penelitian</b> .....	56
<b>C. Analisis Data Dan Hasil Penelitian</b> .....	58
<b>1. Uji asumsi</b> .....	58
a. Uji normalitas sebaran .....	58
b. Uji linieritas .....	59
<b>2. Analisis data</b> .....	60
<b>3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik</b> .....	62
a. Mean Hipotetik .....	62
b. Mean Empirik .....	62

c. Kriteria .....	63
<b>D. Pembahasan .....</b>	<b>64</b>
<b>BAB V : PENUTUP</b>	
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>68</b>
<b>B. Saran-saran .....</b>	<b>69</b>
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>71</b>







## DAFTAR TABEL

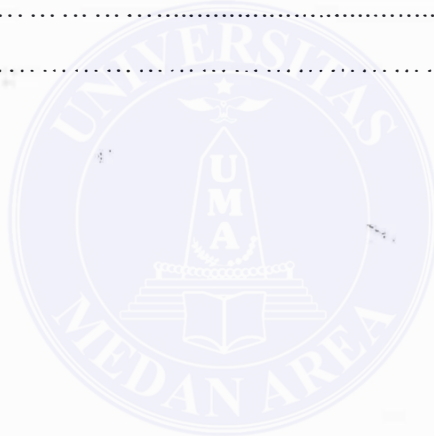
### Tabel

### Halaman

1. Distribusi Butir Skala Semangat Kerja Sebelum Uji Coba .....	52
2. Distribusi Butir Skala Komunikasi antara Atasan dan Bawahan Sebelum Uji Coba .....	53
3. Distribusi Butir Skala Semangat Kerja Setelah Uji Coba .....	55
4. Distribusi Butir Skala Komunikasi antara Atasan dan Bawahan Setelah Uji Coba .....	56
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	59
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan .....	60
7. Rangkuman Perhitungan Korelasi Product Moment .....	61
8. Rangkuman Perhitungan Statistik Induk .....	61
9. Rangkuman Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran :</b>	<b>Halaman</b>
A. Skala	
A - 1. Skala semangat kerja .....	74
A – 2. Skala komunikasi atasan dan bawahan .....	77
B. Data butir-butir sahik skala semangat kerja dan skala komunikasi atasan dan bawahan .....	80
C. Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	85
D. Uji Asumsi Normalitas Sebaran dan Uji Linieritas Hubungan .....	92
E. Analisis Data .....	100
F. Surat Bukti Penelitian .....	106



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang Masalah**

Organisasi dapat didefinisikan sebagai hubungan-hubungan yang terpolakan diantara orang-orang yang berurusan dengan aktivitas-aktivitas ketergantungan, yang diarahkan pada suatu tujuan tertentu. Organisasi-organisasi formal seperti perusahaan, rumah sakit, sekolah, serikat buruh, instansi pemerintah dan sejenisnya menduduki posisi penting dalam masyarakat maju yang sangat terspesialisasi dan berteknologi tinggi. Saat ini studi tentang organisasi merupakan suatu usaha meliputi bidang-bidang yang luas, seperti ilmu antropologi, ekonomi, manajemen politik, psikologi, dan sosiologi. Ilmu-ilmu perilaku dari berbagai bidang ini memberikan kontribusi (sumbangan) kearah perkembangan teori-teori yang memaparkan dan melukiskan struktur dan proses-proses organisasi. Rogers (1991) memandang organisasi sebagai suatu struktur yang melangsungkan proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dimana operasi dan interaksi di antara bagian-bagian yang satu dengan yang lainnya, juga manusia yang satu dengan yang lainnya berjalan secara harmonis, dinamis, dan pasti.

Organisasi juga merupakan suatu struktur hubungan manusia. Struktur ini didesain oleh manusia dan karena itu tidak sempurna. Organisasi tumbuh dan bertambah matang, sebagian melalui suatu skema yang didesain dan sebagian lagi melalui keadaan yang tidak diatur. Elemen pertumbuhan yang didesain adalah suatu respons rasional terhadap tekanan dari dalam untuk memperluas, atau untuk

membentuk hubungan kembali karena diperlukan secara fungsional. Contoh perkembangan yang teratur, yang dicapai oleh pimpinan organisasi adalah ketika mereka menilai kembali tujuan dari organisasi, menyusun kembali struktur dan aktivitas yang berhubungan sehingga memenuhi pembagian fungsi yang baru dalam keadaan yang efisien. Sebaliknya perubahan yang tidak terstruktur terjadi sebagai hasil ketidakteraturan, terjadi sebagai respons secara tidak rasional terhadap bermacam-macam kebudayaan dan kekuatan yang bersifat psikologis pada orang-orang dalam organisasi (Muhammad, 2002).

Orang-orang atau individu dalam organisasi tersebut, membawa kedalam tatanan organisasi kemampuan mereka, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini adalah semua karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya. Organisasi yang juga merupakan suatu lingkungan bagi individu, mempunyai karakteristik pula. Adapun karakteristik yang dimiliki organisasi, diantaranya adalah keteraturan yang diwujudkan dalam suasana hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem penggajian (*reward system*), sistem, pengendalian, dan lain sebagainya (Nadler, 1990). Semua keteraturan dalam perusahaan bisa diwujudkan bila ada kerjasama yang baik antar karyawan, staf dan pimpinan. Lingkungan perusahaan yang kondusif, sangat mendukung terhadap kemajuan perusahaan; terutama bila semangat kerja para karyawannya cukup tinggi sebab semangat kerja ini merupakan unsur penting yang harus dimiliki setiap SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan. Meski tampaknya

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandy, 2001. Ilmu Komunikasi : Teori Dan Praktek. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Ancok, D, 1989. Teknik Penyusunan Skala Pengukuran. Edisi V. Yogyakarta : Pusat Penelitian Kependudukan UGM.
- Anoroga, P dan Suyati,S, 1995. Perilaku Keorganisasian. Jakarta : PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Arbie, S, 1997. Small Group Communication. Iowa W.M. : Brown Publisher.
- Arikunto, S, 1986. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Bina Aksara.
- Azwar, S, 1992. Reliabilitas Dan Validitas. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- Blain, C, 2003. Organisation Communication. Iowa W.M. : Brown Publisher.
- Blanchard, S.M, 1992. Measuring Communication Satisfaction In An Organisation. An Publismaster : Tesis Bridgham Your University.
- Darmawati, 2005. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Komunikasi Interpersonal Pada Karyawan Di PT. Angkasa Pura Medan. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Dean, 1998. Ambiguity And Choice And In Organisation. University Forlaget.
- Freeman & Stoner, 1998. The Interpersonal Under World. New York : Mc Graw-Hill.
- Ghiselli & Brown, 1995. Organizational Climate : Exploration Of Concept. Boston : Harvard Universities.
- Girsang, R, 2006. Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Fungsi Pengawasan Oleh Pimpinan Dengan Komunikasi Interpersonal Pada Karyawan Di Badan RSU Deli Serdang – Lubuk pakam. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Hadi, 1986. Metodologi Research. Yogyakarta : Andi Offset.



- Hutajulu, S.N., 2002. Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Manajemen Konflik Dengan Stres Kerja Karyawan Di Pabrik Industri Karet PT Perkebunan Nusantara II Medan. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Jewell dan Siegell, 1988. Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalialia. Jakarta : P.T. Bina Aksara.
- Mahrabian, N.R.F, 1989. An Introduction To Interpersonal Communication. New York : Holt, Rinehard And Winston.
- Muhammad, A, 2002. Komunikasi Organisasi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nadler, N, 1990. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia. Jakarta : PT. Bina Aksara
- Pratiknyo, 1999. Panduan Komunikasi di Perusahaan. Jakarta: Bina Aksara.
- Rachmat, S, 1997. Memotivasi Karyawan. Jakarta: Bina Aksara.
- Ratrioso, 2003. Menuju Jenjang Karier. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.
- Rogers, E.M, 1991. Communication Of Innovation : A Cross Cultural Approach. New York : The Free Press.
- Sharma, J.M, 2000. Organitational Communication A Linking Process. New York : Mc. Graw Hill.
- Siswanto, A, 2001. Kontradiksi Upah Buruh. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Soekanto, 1990. Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wolinsky, 1993. Contingencies Of Organitational Communication. Helsinkey : Institute For Human Communication.
- Yoder, 1994. Organitational Structure And Climate. (dalam Buku M. Dunete (ed) Hand Book Of Industrial And Organitational Psychology. Chicago Rand Mc. Nally.
- Zublin, F, 1997. Handbook Of Organitational Communication : An Interdisciplinary Perspective. Newbury Park : Sage Publications.

## IDENTITAS

Nama : .....

Tanggal Lahir/Usia : .....

Alamat : .....

Pendidikan/Kelas : .....

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Saudara diminta memilih salah satu jawaban dari empat alternatif jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan. Berilah tanda (X) pada jawaban yang disediakan. Silanglah jawaban anda sesuai dengan :

- SS : Jika pernyataan itu Sangat Sesuai dengan anda.  
S : Jika pernyataan itu Sesuai dengan anda.  
TS : Jika pernyataan itu Tidak Sesuai dengan anda.  
STS : Jika pernyataan itu Sangat Tidak Sesuai dengan anda.

### SKALA SEMANGAT KERJA

1.	Saya selalu bergairah dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
2.	Saya senang di perusahaan ini karena suasananya tidak akrab.	SS	S	TS	STS
3.	Saya yakin bahwa pekerjaan saya pasti memberikan hasil yang baik.	SS	S	TS	STS
4.	Masalah di perusahaan tidak membuat saya malas bekerja.	SS	S	TS	STS
5.	Kami tidak berusaha kerja dengan kerjasama yang baik.	SS	S	TS	STS
6.	Saya kecewa dengan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
7.	Saya berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.	SS	S	TS	STS
8.	Saya tidak yakin bahwa pekerjaan saya pasti memberikan hasil yang baik.	SS	S	TS	STS
9.	Saya berusaha untuk tidak kecewa dengan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
10.	Saya selalu tidak bergairah dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
11.	Saya berusaha mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan.	SS	S	TS	STS
12.	Jika ada permasalahan di perusahaan, saya jadi malas bekerja.	SS	S	TS	STS
13.	Saya tidak berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.	SS	S	TS	STS
14.	Saya ingin dapat membantu meningkatkan produksi di perusahaan.	SS	S	TS	STS
15.	Saya berusaha mencintai pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak ingin menuruti rasa bosan dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
17.	Saya tidak berusaha mengatasi masalah yang timbul di perusahaan.	SS	S	TS	STS



18.	Saya tidak ingin membantu meningkatkan produksi di perusahaan.	SS	S	TS	STS
19.	Saya berharap pekerjaan saya memberikan hasil yang memuaskan.	SS	S	TS	STS
20.	Saya optimis bahwa masa depan saya akan cerah bila terus bekerja di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
21.	Saya tidak berusaha mencintai pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
22.	Saya tidak ingin berburuk sangka terhadap atasan karena kesalahan saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
23.	Saya senang di perusahaan ini karena suasananya akrab.	SS	S	TS	STS
24.	Kami berusaha kerja dengan kerjasama yang baik.	SS	S	TS	STS
25.	Menurut saya, semua karyawan harus bekerja dengan baik.	SS	S	TS	STS
26.	Saya tidak berharap pekerjaan saya memberikan hasil yang memuaskan.	SS	S	TS	STS
27.	Saya bekerja dengan sekuat tenaga di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
28.	Saya optimis bahwa masa depan saya akan suram bila terus bekerja di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
29.	Kami saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
30.	Kami tidak saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
31.	Sekalipun sulit, tetapi saya tidak ingin gagal dalam pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
32.	Saya ingin menuruti rasa bosan dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
33.	Kami tidak memiliki rasa takut bersaing dalam pekerjaan.	SS	S	TS	STS
34.	Menurut saya, tidak semua karyawan harus bekerja dengan baik.	SS	S	TS	STS
35.	Saya bekerja dengan santai di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
36.	Kami memiliki rasa takut bersaing dalam pekerjaan.	SS	S	TS	STS
37.	Saya ingin berburuk sangka terhadap perusahaan karena kesalahan saya.	SS	S	TS	STS
38.	Kami tidak memiliki sikap untuk mengalahkan atau menjatuhkan teman sendiri.	SS	S	TS	STS
39.	Sekalipun mudah, namun saya santai dengan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
40.	Kami memiliki sikap untuk mengalahkan atau menjatuhkan teman sendiri.	SS	S	TS	STS

### SKALA KOMUNIKASI ATASAN DAN BAWAHAN

1.	Bekerja dengan atasan ini, tidak mengecewakan saya.	SS	S	TS	STS
2.	Peraturan yang berlaku di perusahaan, cukup efektif untuk saya laksanakan.	SS	S	TS	STS
3.	Atasan tidak menunjukkan sikap yang lebih bersahabat dengan saya.	SS	S	TS	STS
4.	Saya merasa jauh dengan atasan.	SS	S	TS	STS
5.	Saya cukup dekat dengan atasan.	SS	S	TS	STS
6.	Atasan cukup memperhatikan keadaan karyawannya.	SS	S	TS	STS
7.	Setiap ada permasalahan, saya selalu membicarakan dengan atasan.	SS	S	TS	STS
8.	Bekerja dengan atasan ini, membuat saya tidak pernah puas.	SS	S	TS	STS
9.	Berdekatan dengan atasan, saya merasa ketakutan.	SS	S	TS	STS
10.	Setiap ada permasalahan, saya selalu menyembunyikan dari atasan.	SS	S	TS	STS
11.	Sikap atasan terhadap saya seperti orangtua dan anak.	SS	S	TS	STS
12.	Peraturan yang berlaku di perusahaan, terlalu bnyak dn berbelit-belit.	SS	S	TS	STS
13.	Atasan jarang sekali memperhatikan keadaan karyawannya.	SS	S	TS	STS
14.	Bila ada kesulitan kerja yang saya alami, atasan langsung membantu.	SS	S	TS	STS
15.	Atasan selalu menjaga kata-katanya bila berbicara dengan saya.	SS	S	TS	STS
16.	Atasan bersikap lebih sebagai sahabat daripada atasan.	SS	S	TS	STS
17.	Atasan berusaha menjatuhkan saya agar sulit meningkat karier saya.	SS	S	TS	STS
18.	Saya cukup puas menerima gaji yang memadai.	SS	S	TS	STS
19.	Atasan kurang peduli dengan kesulitan kerja yang saya alami.	SS	S	TS	STS
20.	Bila berdiskusi, atasan selalu menyediakan solusi yang dibutuhkan karyawan.	SS	S	TS	STS
21.	Saya ingin keakraban saya dan atasan tetap terjaga.	SS	S	TS	STS
22.	Sikap atasan terhadap saya seperti orang yang penuh persaingan.	SS	S	TS	STS
23.	Bila dekat dengan atasan, saya merasa nyaman.	SS	S	TS	STS
24.	Atasan sulit sekali diajak ngobrol.	SS	S	TS	STS
25.	Jam kerja dan jam lembur sudah terjadwal dengan baik.	SS	S	TS	STS
26.	Saya tidak puas menerima gaji saya.	SS	S	TS	STS
27.	Atasan selalu menyediakan sarana untuk mendukung prestasi karyawannya.	SS	S	TS	STS
28.	Dalam berdiskusi, atasan mengharapkan solusi dari karyawannya.	SS	S	TS	STS
29.	Atasan sering kali berkata-kata tanpa memikirkan perasaan saya.	SS	S	TS	STS
30.	Atasan sering memotivasi saya untuk mencapai jenjang karier.	SS	S	TS	STS

31.	Berhadapan dengan atasan, serasa berhadapan dengan polisi	SS	S	TS	STS
32.	Peralatan yang digunakan cukup memudahkan saya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
33.	Jam kerja dan jam lembur sering tidak konsisten.	SS	S	TS	STS
34.	Atasan sering menawarkan bantuan terhadap saya	SS	S	TS	STS
35.	Tidak ada sarana yang disediakan atasan untuk mendukung prestasi karyawannya.	SS	S	TS	STS
36.	Saya tidak berharap bisa akrab dengan atasan.	SS	S	TS	STS
37.	Atasan sangat enak diajak ngobrol.	SS	S	TS	STS
38.	Berhadapan dengan atasan, serasa dekat dengan teman akrab.	SS	S	TS	STS
39.	Peralatan yang digunakan sangat menyusahkan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
40.	Atasan jarang menawarkan bantuannya terhadap saya.	SS	S	TS	STS







**SURAT KETERANGAN**  
**NO : 69/PR/HRD/CCBI-MDN/VII/2007**

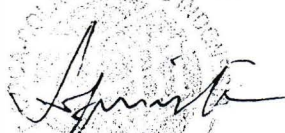
Dengan ini kami, **PT.COCA-COLA BOTTLING INDONESIA NORTHERN SUMATERA**, menerangkan bahwa Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (UMA) :

**NAMA** : **NIM** :  
**Deviana Agustin** : **008600166**

Telah Selesai melaksanakan **RISET** di PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Northern Sumatera pada tanggal 28 Mei-31 Mei 2007

Demikian kami sampaikan untuk dipergunakan seperlunya.

Medan, 04 Juni 2007

  
**A. Nasoha**  
**HUMAS**





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

108

JALAN KOLAM NOMOR 1 MEDAN ESTATE

TELEPON 7366878, 7360168, 7364348, 7366781 PSWT 107 FAX. (061) 7366998 MEDAN 20223

E-mail : uma 001@indosat.net.id

Nomor : 0249 /FO/PP/2007  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data

22 Mei 2007

Yth. Saudara Pimpinan  
PT. Coca Cola Bottling Indonesia Medan

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami :

Nama : Deviana Agustin  
NPM : 00.860.0166  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi


Untuk melaksanakan pengambilan data pada PT. Coca Cola Bottling Indonesia Medan.

Guna penyusunan Skripsi mahasiswa yang berjudul : **“Hubungan Antara Komunikasi Atasan dan Bawahan Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan di PT. Coca Cola Bottling Indonesia Medan.”**

Perlu kami jelaskan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Lengkap pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Dan kami mohon kiranya dapat diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan surat keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada lembaga yang Saudara pimpin.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,  
  
Drs. Mulia Siregar

UNIVERSITAS MEDAN AREA

1. Mahasiswa Ybs.
2. Pertinggal