



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN – PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

**Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Iklim
Kerja Karyawan Divisi *Engineering* dan *Purchasing* Di
PT. XYZ Jakarta**

Skripsi

Oleh

Sidhi Bujana Suyono

2011320119

Bandung

2017



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN – PT NO:468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

**Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Iklim
Kerja Karyawan Divisi *Engineering* dan *Purchasing* di
PT. XYZ Jakarta**

Skripsi

Oleh

Sidhi Bujana Suyono

2011320119

Pembimbing

Dr. Nia Juliawati, Dra, M.Si

Bandung

2017



Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Persetujuan Skripsi

Nama : Sidhi Bujana Suyono
Nomor Pokok : 2011320119
Judul : Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan
Iklim Kerja Karyawan Divisi *Engineering* dan
Purchasing di PT. XYZ, Jakarta

Telah diuji dalam Ujian Sidang Jenjang Sarjana
Pada Jum'at, 13 Januari 2017
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji
Ketua Sidang**

Yoke Pribadi K, S.AB, M.Si :

Sekretaris

Nia Juliawati, Dra., M.Si :

Anggota

Marihot T.E. Hariandja, Drs., M.Si :

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, Drs., M.Si



Pernyataan

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sidhi Bujana Suyono
NPM : 2011320119
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Iklim Kerja Karyawan
Divisi *Engineering* dan *Purchasing* di PT. XYZ Jakarta, Indonesia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 26 Januari 2017



Sidhi Bujana Suyono

ABSTRAK

Nama : Sidhi Bujana Suyono

NPM : 2011320119

Judul : Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Iklim Kerja Karyawan Divisi *Engineering* dan *Purchasing* di PT. XYZ, Jakarta

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting demi menjaga kelancaran aktivitas dalam perusahaan dan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif akan menciptakan kondisi iklim kerja yang diinginkan oleh pemimpin sehingga membentuk kepribadian para karyawan dalam bekerja di perusahaan. Tanpa adanya hal tersebut perusahaan akan sulit untuk meraih harapan yang diinginkannya. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, mengetahui bagaimana iklim kerja karyawan di divisi *engineering* dan *purchasing* dan sejauh mana hubungan antara gaya kepemimpinan dengan iklim kerja karyawan.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, dengan jenis penelitian eksplanatori. Survei dilaksanakan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling* kepada 51 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah melalui kuesioner, dan studi dokumen. Data yang didapat kemudian dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif, berdasarkan rumus *Spearman* dengan bantuan software SPSS 20.0.

Hasil penelitian di PT. XYZ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan hubungan yang cukup kuat antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan iklim kerja karyawan. Keeratan hubungan ini lebih tinggi daripada keeratan hubungan antara gaya kepemimpinan *otoriter* dan *delegatif* dengan iklim kerja karyawannya. Oleh karena itu, para atasan PT. XYZ perlu tetap mempertahankan penerapan gaya kepemimpinan *partisipatif* agar karyawannya dapat lebih terlibat dalam melakukan pekerjaannya.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja

ABSTRACT

Name : Sidhi Bujana Suyono

NPM : 2011320119

Title : Relationship between Leadership Style and Employee's Work Climate at Engineering and Purchasing Division in PT. XYZ, Jakarta

Leadership is the most important element in order to maintain the company's activities and achieve the company's objective. Effective leadership will form the personality of the employees work in the company. Without effective leadership, it will be difficult for the company to fetch their goal. The purpose of this study was to determine the leadership style applied by superior, knowing how work climate at Engineering and Purchasing Division and how far the relationship between leadership style with employee work climate.

In this explanatory research, writer gained data through survey . It was conducted by questionnaires to employees that work at engineering and purchasing division. Simple Random Sampling was collected through 51 employees . Data collection techniques that used by writer are questionnaires, and document research. Those were analyzed qualitatively and quantitatively, based on the Spearman theory with SPSS 20.0.

The result shows that there is a significant relationship with a quite strong close relationship between participative foreman and employee's work climate. This close relationship is higher than the authoritarian and delegative one. Therefore, the leader of the PT. XYZ needs to keep the application of participative leadership so that employees can be more involved in doing his job.

Keyword: Leadership style, Employee job work climate

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke khadirat Allah SWT karena atas rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “**Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Iklim Kerja Karyawan Divisi *Engineering* dan *Purchasing* di PT. XYZ, Jakarta**” dengan tepat waktu. Penelitian ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh studi S-1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, namun penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat dan dapat memberikan wawasan baru bagi pembacanya.

Penulis juga menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih untuk semua pihak yang telah membantu penulis, memberi dukungan baik moril dan spiritual serta semangat dari memulai, mengerjakan, sampai dengan menyelesaikan penelitian ini. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, terima kasih atas segala anugerah, rahmat, dan karunia-Nya.
2. Kedua orangtua tercinta. Ayahku Ir. Dani Setiawan dan Ibuku Anna Heliana yang selalu memberikan dukungan luar biasa sampai dengan terselesaikannya penelitian ini.
3. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan Bandung

4. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
5. Ibu Dr. Nia Juliawati, Dra., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Saya mengucapkan terima kasih atas ilmu, pengajaran dan waktu yang telah ibu berikan selama perkuliahan dan proses bimbingan.
6. Kakakku. Inggi Qariba, S.E yang selalu memberikan dukungan, saran dan inspirasi selama ini.
7. Semua anggota keluarga yang selalu memberikan dukungan agar penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan segera.
8. Seluruh Dosen dan Staff Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis yang telah mengajar saya. Terima kasih atas semua ilmu yang bapak dan ibu ajarkan kepada saya selama di perkuliahan.
9. Bapak Ir. Yui Hastoro selaku *Board of Director* yang telah memberikan izin dan kesempatan agar saya dapat melangsungkan penelitian di PT. XYZ ini dan juga telah membantu saya dalam memberikan data dan bantuan selama proses penelitian di perusahaan yang bapak pimpin.

10. Teman-teman SMA Winda Mariyenda, Rina Juliani, Ikramina Farahiyah.
11. Sahabat-sahabatku, Dimas Pramudya Rinaldi, Naufaldhia Abdurahman, Mohamad Utama, Yuriano Augusta, Windy Novindra, Indira Ayu Kusumalestari, Meila Ghaisani, Nadhila Renaldhi yang selalu mendukung saya sampai saat ini.
12. Teman-teman seperjuangan mengerjakan skripsi, Novinda Jonata, Reiner Limbong, Arya Budiawan, Octassy, Karina Elvira, Muhammad Subagja, Dea Daniella, Gamal yang dapat menjadi teman untuk bertukar pikiran terutama selama proses penyelesaian skripsi ini.
13. Teman-teman perkuliahan, Udoy, Arry, Kevin, Admiral, Tries, Haqo, Irval, Arum, Haqqi, Derandie, Debora dan rekan-rekan Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2011 yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah menemani saya selama perkuliahan di Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
14. Teman – teman Medicomrade, Hans Sessa, Ali Reza, Dimas Pramudya, Yuriano Augusta, Amanda Amelia, Nadia Lavenda, Astari Nadia, Diana Octary, Elizabeth Nindya, Anasthasia, Sonia Juliani, Saraswati Setya atas memori dan kenangan – kenangan selama menjabat.
15. Teman terbaikku, Fidia Nurul, yang telah menyemangati dan selalu men support saya atas keluh kesah selama menjalani proses penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu Penulis memohon maaf jika ada kesalahan dalam skripsi ini. Penulis juga sangat terbuka dengan adanya saran, kritik, dan tanggapan agar peneliti dapat melakukan yang lebih baik di masa depan.

Akhir kata, besar harapan penulis agar penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menambah pengetahuan kita semua. Amin.

Bandung, 26 Januari 2017

Penulis,

Sidhi Bujana Suyono

DAFTAR ISI

ABSTRAK	I
<i>ABSTRACT</i>	II
KATA PENGANTAR	III
DAFTAR ISI	VII
DAFTAR TABEL	IX
DAFTAR GAMBAR	XI
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN	1
1.2 IDENTIFIKASI MASALAH	3
1.3 TUJUAN PENELITIAN	4
1.4 KEGUNAAN PENELITIAN	4
BAB II	6
KERANGKA TEORI	6
2.1 LANDASAN TEORI	6
2.1.1 KONSEP IKLIM KERJA	6
2.1.1.1 PENGERTIAN IKLIM KERJA	7
2.1.1.2 DIMENSI-DIMENSI DALAM IKLIM KERJA ORGANISASI	9
2.1.1.3 MODEL PENELITIAN	12
2.1.2 KEPEMIMPINAN	12
2.1.2.1 DEFINISI KEPEMIMPINAN	15
2.1.2.2 TEORI KEPEMIMPINAN	15
2.1.2.3 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPEMIMPINAN	16
2.1.3 HIPOTESIS	25
BAB III	26
METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1 JENIS PENELITIAN	26
3.2 METODE PENELITIAN	26
3.3 OPERASIONALISASI VARIABEL	27
3.4 POPULASI DAN TEKNIK SAMPEL	31
3.4.1 POPULASI	31
3.4.2 TEKNIK PENARIKAN SAMPEL	31
3.5 SUMBER DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA	31
3.5.1 SUMBER DATA	31
3.5.2 TEKNIK PENGUMPULAN DATA	32
3.6 TEKNIK ANALISIS DATA	33
BAB IV OBJEK PENELITIAN	39
4.1 GAMBARAN PERUSAHAAN	39
4.1.1 SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN	39

4.1.2	VISI DAN MISI PERUSAHAAN	39
4.1.2.1	VISI	39
4.1.2.2	MISI.....	40
4.2	STRUKTUR ORGANISASI DAN URAIAN TUGAS	40
4.3	AKTIVITAS PERUSAHAAN	43
4.3.1	PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN.....	43
4.3.2	PENGECORAN	44
4.3.3	PRODUKSI MESIN	45
4.3.4	PENCETAKAN.....	45
4.3.5	PENGELASAN	46
4.3.6	PENGECETAN	46
4.3.7	PERAKITAN	47
4.3.8	PENGENDALIAN MUTU	47
4.3.9	PENGEPAKAN DAN PEMUATAN	48
4.3.10	PENGIRIMAN.....	49
4.3.11	PENJAMIN MUTU	49
4.4	CSR.....	50
4.4.1	PENDIDIKAN	38
4.4.2	KESELAMATAN LALU LINTAS	50
BAB V.....		51
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		51
5.1	PENGUJIAN KUALITAS ALAT UKUR PENELITIAN	52
5.1.1	VALIDITAS	53
5.1.2	RELIABILITAS	54
5.2	KARAKTERISTIK RESPONDEN	55
5.3	ANALISIS TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN	57
5.3.1	GAYA KEPEMIMPINAN.....	58
5.4	ANALISIS TENTANG IKLIM KERJA	63
5.4.1	GAMBARAN IKLIM KERJA (Y)	64
5.5	HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN (X) DENGAN IKLIM KERJA (Y) DI PT. “XYZ”, JAKARTA ..	69
5.5.1	UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS	69
5.5.2	ANALISIS DESKRIPTIF.....	69
5.5.3	ANALISIS KORELASI	70
5.5.4	HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN (X) DENGAN IKLIM KERJA (Y).....	72
5.5.5	HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER (X.1) DENGAN IKLIM KERJA INTELEKTUAL (Y.1).....	74
5.5.6	HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER (X.1) DENGAN IKLIM KERJA SOSIAL (Y.2)	77
5.5.7	HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER (X.1) DENGAN IKLIM KERJA ETIKA (Y.3).....	79
5.5.8	HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF (X.2) DENGAN IKLIM KERJA INTELEKTUAL (Y.1).....	81
5.5.9	HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF (X.2) DENGAN IKLIM KERJA ETIKA (Y.3).....	86
5.5.11	HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DELEGATIF (X.3) DENGAN IKLIM KERJA SOSIAL (Y.2)	91
5.5.12	HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DELEGATIF (X.3) DENGAN IKLIM KERJA ETIKA (Y.3).....	93
BAB VI.....		99
KESIMPULAN DAN SARAN		99
6.1	KESIMPULAN	99
6.2	SARAN	100
DAFTAR PUSTAKA.....		102
LAMPIRAN		105

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian (jurnal) Gaya Kepemimpinan Iklim Kerja	24
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	28
Tabel 3.2 Tabel Korelasi antar Variabel.....	38
Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas 1	53
Tabel 5.2 Rekap Hasil Uji Reliabilitas A 1.....	55
Tabel 5.3 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 5.4 Profil Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 5.5 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 5.6 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
Tabel 5.7 Profil Responden Berdasarkan Status.....	57
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan.....	58
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Partisipatif	60
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Delegatif.....	61
Tabel 5.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan.....	63
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Sosial.....	66
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Etikal.....	67

Tabel 5.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Iklim Kerja	68
Tabel 5.16 Pedoman Kategorisasi	70
Tabel 5.17 Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan dengan Iklim Kerja.....	71
Tabel 5.18 Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan dengan Iklim Kerja.....	73
Tabel 5.19 Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Iklim Intelektual	74
Tabel 5.20 Korelasi Antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Iklim Sosial	77
Tabel 5.21 Korelasi Antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Iklim Etika	79
Tabel 5.22 Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan Iklim Intelektual	82
Tabel 5.23 Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan Iklim Sosial	84
Tabel 5.24 Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan Iklim Etika.....	86
Tabel 5.25 Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan Delegatif dengan Iklim Intelektual.....	89
Tabel 5.26 Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan Delegatif dengan Iklim Sosial	91
Tabel 5.27 Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan Delegatif dengan Iklim Etika	94
Tabel 5.28 Rangkuman antara Gaya Kepemimpinan dengan Iklim Kerja	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Pines Iklim Kerja Organisasi.....	12
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan PT.XYZ	41
Gambar 5.1 Model Pines Iklim Kerja Organisasi.....	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Dewasa ini, berbagai bentuk persaingan menuntut perusahaan untuk selalu dapat menghantarkan produk atau jasa yang berkualitas. Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas tersebut, terdapat faktor-faktor penting untuk menunjang jalannya suatu operasi perusahaan salah satunya adalah pegawai sebagai manusia yang bersumber daya.

Iklm kerja organisasi satu berbeda dengan organisasi lainnya. Hal ini disebabkan karena organisasi tersebut memiliki kriteria dan ciri-ciri yang berbeda satu sama lainnya. Setiap organisasi memiliki ciri-ciri khusus serta orang-orang yang bergabung dan berkumpul di dalamnya sangat berbeda antara satu organisasi lainnya sehingga menghasilkan corak, ragam dan budaya yang berbeda pula.

Sebagai manusia yang bersumber daya, pegawai memegang peranan penting untuk dapat mencapai keberhasilan visi dan misi yang ditetapkan, yang dibangun berdasarkan iklim kerja yang baik. Sumber daya harus dapat dikelola dengan baik agar dapat mencapai keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dari organisasi atau perusahaan. Untuk dapat berinteraksi secara optimal, dan juga mencapai tujuan perusahaan, pegawai membutuhkan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengatur manusia bersumber daya tersebut agar terciptanya efisiensi dan efektifitas pelaksanaan kerja.

Selain iklim kerja yang baik, figur seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya pemimpin, maka diharapkan kerja pegawai dapat optimal.

PT. XYZ adalah sebuah pabrikan mobil yang berasal dari Jepang. PT. XYZ secara garis besar memiliki dua unit departemen bisnis yang beroperasi, yakni unit bisnis manufaktur (produksi) hingga ke layanan purna jual (after sales). Unit bisnis yang menjalankan bidang manufaktur nya yaitu PT. XYZ.

Untuk mengembangkan usaha nya ini dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu berinteraksi secara baik dengan karyawannya, yang dapat memengaruhi iklim kerja yang baik di perusahaan. Dengan terciptanya iklim kerja yang baik maka pegawai akan dapat terus bekerja dengan baik, sehingga membantu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan dan dapat bertahan dalam persaingan yang ada.

Kepemimpinan dan iklim kerja merupakan dua hal yang berkaitan, khususnya dalam lingkungan kerja. Hal ini berlaku bagi organisasi atau perusahaan dimanapun dan apa pun bidang usaha nya. Seorang pemimpin akan menciptakan iklim kerja yang baik secara internal dan eksternal, agar para pegawai memiliki rasa nyaman saat bekerja. Yang tentu hal ini akan mendorong kinerja para pegawai dalam rangka mencapai visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan penelitian diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Iklim Kerja Karyawan Divisi *Engineering* dan *Purchasing* (studi kasus di PT. “XYZ” Jakarta, Indonesia”).

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Iklm kerja merupakan salah satu faktor penting yang ada di dalam organisasi bisnis. Iklm kerja yang baik akan tercipta, diantaranya berdasarkan perilaku para pegawai di suatu lingkungan kerja. Iklm kerja juga dipengaruhi oleh seorang pemimpin, dalam hal ini konteks pegawai yang akan diteliti.

Seorang pemimpin memiliki peranan yang penting dalam mengelola pegawai-pegawainya. Oleh karena itu, pemimpin harus memerhatikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan situasi dan kondisi dari lingkungan kerja. Tujuan perusahaan akan tercapai jika terjalin kerjasama yang baik antara atasan dan bawahannya. Gaya kepemimpinan di suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya tentu memiliki perbedaan.

Disini lah penulis ingin meneliti lebih jauh lagi tentang gaya kepemimpinan dan iklm kerja yang ada di Divisi *Engineering* dan *Purchasing* di PT. "XYZ". Mengapa divisi *Engineering* dan *Purchasing*? Hal ini karena dari perusahaan yang bersangkutan hanya memperbolehkan melakukan penelitian di dua divisi tersebut.

Dan dua divisi tersebut dibawah oleh seorang direktur. Seperti apakah gaya kepemimpinan dan iklm kerja Divisi *Engineering* dan *Purchasing* di PT. "XYZ". PT. "XYZ" sebaiknya mengetahui apakah pegawai-pegawainya merasakan ruang lingkup kerja yang baik yang diciptakan dari pemimpin, dalam hal ini bisa manager hingga direktur, dan iklm kerja didalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan apa yang diterapkan oleh PT."XYZ" dalam Divisi *Engineering* dan *Purchasing*.
2. Bagaimana iklm kerja yang sudah berjalan di Divisi *Engineering* dan *Purchasing* PT. "XYZ".

3. Bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan dengan iklim kerja karyawan Divisi *Engineering* dan *Purchasing* PT. “XYZ”.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan gambaran permasalahan yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan di Divisi *Engineering* dan *Purchasing* di PT. “XYZ”.
2. Untuk mengetahui iklim kerja Divisi *Engineering* dan *Purchasing* di PT. “XYZ”.
3. Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan iklim kerja.

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

Dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, maka kegunaan penelitian adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana administrasi bisnis di Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Kegunaan bagi peneliti yaitu peneliti dapat mengetahui bagaimana iklim kerja yang ada di suatu perusahaan, berdasarkan iklim kerja yang diciptakan di suatu perusahaan.

Kegunaan bagi perusahaan yang bersangkutan, diharapkan dapat mengetahui kondisi iklim kerja yang melekat dan dijalani sehari-hari oleh pegawai kepemimpinan seperti apa yang diharapkan oleh para pegawai, khususnya di divisi *Engineering* dan *Purchasing*.

Kegunaan bagi pihak lain adalah dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat membantu para pelaku bisnis dan usaha untuk dapat mengetahui iklim kerja yang baik di suatu perusahaan, yang mana tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi para pegawai, agar tercipta kinerja yang maksimal pula dari para pegawai.