

Veronica Aprillia (5970063). **Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan *Coercive* Dan Iklim Organisasi**. Skripsi Sarjana Strata 1, Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan gaya kepemimpinan *coercive*. Iklim organisasi merupakan suatu keadaan yang dirasakan oleh para pekerja baik secara langsung maupun tidak yang nantinya akan mempengaruhi kerja mereka. Dalam mencapai tujuan perusahaan itu, atasan menggunakan satu cara tertentu untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya yang dilihat sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah tingkah laku dari atasan yang mana dilihat oleh bawahan dan orang-orang yang bekerja bersamanya. Gaya kepemimpinan *coercive* adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada kekuasaan dan selalu menuntut pemenuhan dengan segera atas perintahnya dan tergolong gaya kepemimpinan yang keras. Menurut Litwin & Meyer ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi iklim organisasi tetapi yang terpenting adalah gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan *coercive* yang menekan dan berfokus pada kekuasaan ini memiliki hubungan yang kurang baik dengan iklim organisasi sehingga dengan semakin *coercive* seorang pemimpin maka akan diikuti dengan semakin negatifnya iklim organisasi yang dipimpin oleh orang tersebut. Karyawan menjadi terbebani dan tertekan sehingga tidak dapat mengerjakan tugas mereka dengan baik serta adanya hubungan yang kurang baik antara atasan dengan bawahan sehingga kemajuan perusahaan menjadi terhambat.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh staf dan karyawan PT. Crown Motors yang memiliki tingkat pendidikan formal minimal SLTA dan berusia antara 25 – 45 tahun dan lama kerja minimal 1 tahun, yaitu sebanyak 40 orang. Metode pengambilan data menggunakan angket untuk iklim organisasi dan gaya kepemimpinan *coercive* yang diberikan kepada staf dan bawahan. Data dianalisis dengan korelasi momen tangkar Pearson dan korelasi parsial.

Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil yang mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “ Ada hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dan gaya kepemimpinan *coercive* ( dibuktikan dengan  $r_{xy} : -0,569$  dan  $p = 0,006$  ).”

Dilihat dari bobot sumbangan efektifnya, diketahui bahwa dari keempat aspek gaya kepemimpinan *coercive* maka aspek komunikasi satu arah yang memberikan sumbangan terbesar ( SE : 24,911 % ). Selain itu dari keempat aspek iklim organisasi, *reward* yang memiliki hubungan yang paling besar dengan gaya kepemimpinan *coercive* ini. Pemimpin harus memperhatikan kedua hal ini yaitu komunikasi satu arah dan *reward* yang memiliki hubungan yang terbesar dalam kaitan antara gaya kepemimpinan *coercive* dan iklim organisasi sehingga dapat diambil sebagai masukan bagi perkembangan perusahaan.