

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA  
ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI POLITEKNIK UNGGUL  
LP3M MEDAN**

**TESIS**

OLEH

**SRIE HARTATI  
NPM. 111804074**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2013**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA  
ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI POLITEKNIK UNGGUL  
LP3M MEDAN**

**TESIS**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada  
Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana  
Universitas Medan Area

OLEH

**SRIE HARTATI  
NPM. 111804074**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2013**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul** : Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan  
Kepuasan Kerja Karyawan di Politeknik Unggul LP3M Medan  
**N a m a** : Srie Hartati  
**N P M** : 111804074

**Menyetujui**

**Pembimbing I**



**Dr. Kaiman Turnip, M.Si**

**Pembimbing II**



**Dr. Syahril Effendi P, M.Si, MA, M.Psi, MH**

**Ketua Program Studi  
Magister Psikologi**



**Dr. Wiwik Sulistyaningsih, M.Psi**

**Direktur**



**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS**

**Telah di uji pada Tanggal 27 Agustus 2013**

---

---

**N a m a : Srie Hartati**

**N P M : 111804074**



**Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua : Ir. Erwin Pane, MS**

**Sekretaris : Azhar Aziz, S.Psi, MA**

**Pembimbing I : Dr. Kaiman Turnip, M.Si**

**Pembimbing II : Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH**

**Penguji Tamu : Dr. Wiwik Sulistyaningsih, M.Psi**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Agustus 2013

Yang menyatakan,



**Srie Hartati**

# HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI POLITEKNIK UNGGUL LP3M MEDAN

Oleh :

Srie Hartati

111804074

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada karyawan di Politeknik Unggul LP3M Medan. Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Politeknik Unggul LP3M Medan. Ada 3 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini: 1). Ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. 2). Ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. 3). Ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Dimana korelasi  $r = 0,325$  dan  $p = 0,009$ . Menandakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja juga meningkat. Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada korelasi  $r = 0,361$  dan  $p = 0,020$ . Menandakan bahwa semakin baik budaya organisasi maka kepuasan kerja juga meningkat. Secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terdapat hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada korelasi  $r = 0,362$  dan  $p = 0,023$ . Artinya secara bersama-sama variabel X1 dan X2 mempengaruhi variabel Y. Berdasarkan hasil penelitian ini maka ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

## KATA PENGANTAR

Segala Puji Illahi Rabi, yang senantiasa melimpahkan anugrah, rahmat dan nikmay-Nya. Atas pertolongan Allah, kesempatan yang lebih luas dan semua yang telah diberikan sehingga pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan tesis yang sederhana ini.

Selanjutnya, guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Master pada program studi Pascasarjana Psikologi Universitas Medan Area, maka tesis ini disusun dengan judul **“HUBUGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI POLITEKNIK UNGGUL LP3M MEDAN.”**

Peneliti menyadari dalam proses penyelesaian tesos ini telah banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai dari berbagai pihak, berupa materil, moril, dan spiritual, baik secara langsung dan tidak langsung.

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

1. Bapak Prof. Dr. H. Ya'kub Matondang, M.A, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Wiwik Sulystianingsih, M.Psi, selaku Ketua Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Kaiman Turnip, M.Si, selaku pembimbing I dalam penelitian yang peneliti lakukan, yang telah dengan sabar dan bijaksana dalam

membimbing peneliti, serta memberi kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga peneliti mampu menyelesaikan tesis ini dengan hasil yang maksimal.

5. Bapak Dr. Sjahril Effendy P, M.SI., MA., M.Psi., MH, selaku pembimbing II yang telah sabar, bijaksana, serta memberi kritik dan saran dalam membimbing. Semua saran dan Kritik yang bapak berikan sangat bermanfaat dan menjadi motivasi bagi peneliti dalam proses penyelesaian tesis ini.
6. Orangtua tersayang, Ayahanda Ipda Hasnul Kabri, SH dan Ibunda Yuslina dan yang selalu memberi semangat dan dukungan kepada peneliti dari awal masuk perkuliahan program pascasarjana samapi kepada saat penyelesaian tesis ini.
7. Suami tercinta, Brigadir Yauwardi, SH, yang sangat sabar dan memberikan pengertian, perhatian, bantuan serta dukungan penuh dalam berbagai hal kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan tesis ini. Terima kasih do'anya ya suamiku tercinta.
8. Anakku tersayang, Mhd. Zhafif Zhafran El-Fasher, yang selalu menjadi motivator dan menjadi inspirasi dalam hidup bunda, serta menjadi penghibur saat bunda merasa lelah dan kecewa.
9. Abangku tersayang Brigadir Hari Hashari, SH dan Adikku tersayang Trie Utami, SH, yang selalu memberi semangat dan dukungan kepada peneliti sampai tesisi ini selesai.

10. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Program Pascasarjana Universitas Medan Area yang telah memberikan bantuannya kepada peneliti
11. Sahabat-sahabat yang senantiasa bersedia memberikan bantuan dan semangat, Kak Linda Sitepu, Abang Salianto, Ibu Martha dan semua teman satu angkatan yang memberikan begitu banyak cerita baru yang berkesan dan sangat indah untuk dikenang, semoga suatu hari kita bertemu lagi dengan cerita baru yang lebih seru.
12. Semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini, terima kasih atas semuanya. Maaf karena tidak dapat menyebutkan namanya satu persatu.

Semoga Allah SWT yang membalas segala bantuan dan dukungan yang peneliti terima. Amin ya Rabbal 'Alamin.

Medan, Agustus 2013  
Peneliti

Srie Hartati  
NPM : 111804074

# DAFTAR ISI

## DAFTAR ISI

### BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Kegunaan Penelitian .....	11

### BAB II. LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja	
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	12
2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja .....	15
3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	19
B. Gaya Kepemimpinan	
1. Pengertian Kepemimpinan.....	24
2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan .....	27
3. Aspek-aspek Kepemimpinan .....	31
4. Fungsi Kepemimpinan.....	31
C. Budaya Organisasi	
1. Pengertian Budaya Organisasi .....	35
2. Fungsi Budaya Organisasi .....	38

3. Aspek-aspek Budaya Organisasi.....	41
D. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja.....	44
E. Kerangka Konseptual .....	46
F. Hipotesis .....	48
 <b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Peneltian .....	49
B. Desain Penelitian.....	49
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	50
D. Defenisi Operasional Penelitian.....	51
E. Instrumen Pengumpulan Data.....	52
F. Prosedur Pengumpulan Data.....	54
G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	55
H. Tekhnik Analisis Data .....	57
 <b>BAB IV. PELAKSANAAN, ANALISI DATA, HASIL PENELITIAN,DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian .....	59
B. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	67
C. Pembahasan.....	75

**BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	80
B. Saran .....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	82

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila saat bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja sendiri terdiri dari dua kata yaitu kepuasan dan kerja. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan, telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya.

Kebanyakan orang percaya bahwa pekerja yang puas adalah pekerja yang produktif. Alasannya adalah pekerja yang puas cenderung ingin semakin terlibat dalam pekerjaan sehingga lebih produktif. Kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaan atau terhadap pekerjaan itu sendiri. Dikatakan pula bahwa kepuasan kerja merupakan pengertian yang kompleks yang terjadi dalam kondisi yang berbeda-beda pada setiap orang (Wendell L. French dalam Hadari Nawawi, 2003).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku.

Kepuasan kerja menjadi urgent untuk diketahui oleh setiap pemimpin baik pada posisi manajemen puncak maupun manajemen menengah. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepmimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu pemimpin suatu organisasi perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan LP3M menurun karena gaya kepemimpinan yang otoriter, dimana pemimpin menganggap dirinya selalu benar, keputusannya pasti

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ahmadi. 2007. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Achmad , S. 2007. *Budaya Organisasi. Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Anoraga, P. dan Suyati. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Ardana, Komar, 2009, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2005. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Bina Aksara.
- As'ad, M. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Effendy,P Sjahril. 2012. *Budaya Organisasi Budaya Perusahaan Budaya Kerja Edisi 2*. Medan : Usu Press.
- Hadari, N. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Jakarta : Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hadi, S.1996. *Metodologi Research 2*. Edisi Revisi. Yogyakarta ; Andi.
- Ivancevich, Jon M. Dkk, 2006, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, diterjemahkan oleh Gina Gania, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Jurnal Psikologi Universitas Dipenogoro Vol3. No. 1, Juni 2006.
- Kartono, 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Press.
- Kreitner, Robert & Kinicki., Anggelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Lina Nur Hidayati, Arum Darmawati, Dyna Herlina S, 2002. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Locke Edwin A, 2002, *Esensi Kepemimpinan: Empat Kunci Untuk Memimpin Dengan Penuh Keberhasilan*, Cetakan Kedua, Jakarta: Mitra Utama.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Mosadeghrad and Yarmohammadian, 2006. " A Study of Relationship between Manager's Leadership Style and Employees' Job Satisfaction", *Leadership in Health Service*, Vol 19, No. 2.
- Munandar , AS. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia Press.
- Robert K, Angelo K. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku I. Alih Bahasa : Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat
- Safaria, Triantoro, 2004, *Kepemimpinan*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Schein, E.H. 2001. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Sutkino, Sobry, 2012, *Manajemen Pendidikan*, Lombok: Holistica.
- Wibowo, 2010, *Budaya Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- <http://artikelpsikologikepemimpinan.html> diakses tanggal 16 Juli 2013.
- <http://blogspot.com/2012/06/definisi-kepemimpinantipe-kepemimpinan.html> diakses tanggal 16 Juli 2013.
- [http://blogspot.com/2012/12/makalah-psikologi-sosial-tentang\\_9.html](http://blogspot.com/2012/12/makalah-psikologi-sosial-tentang_9.html) diakses tanggal 16 Juli 2013.
- <http://weblogask.blogspot.com> diakses pada tanggal 17 Juli 2013.
- <http://repository.usu.ac.id/bitstream/> diakses pada tanggal 17 Juli 2013

## DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data berikut ini dengan keadaan saudara

Nama (inisial) :

Umur :

## PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Bacalah pernyataan dibawah ini dengan baik dan teliti.

1. Pilihlah salah satu jawab yang sesuai dengan keadaan diri saudara yang sesungguhnya.
2. Berilah tanda contreng (✓) pada salah satu alternatif jawaban

SS : Bila saudara merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan tersebut

S : Bila saudara merasa SETUJU dengan pernyataan tersebut

TS : Bila saudara merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan tersebut

STS : Bila saudara merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan tersebut

3. Apabila saudara keliru dan sudah terlanjur memberi tanda contreng (✓) makaberi tanda silang (X) pada jawaban yang keliru tersebut, kemudian beri tanda contreng (✓) pada jawaban yang baru saudara pilih.
4. Saudara hanya diperbolehkan memilih satu jawaban pada setiap pernyataan.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa keluarga saya adalah keluarga yang harmonis				

- Tanda contreng menunjukkan bahwa saudara setuju dengan pernyataan yang diajukan.

☺ SELAMAT BEKERJA ☺

### SKALA KEPEMIMPINAN

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Pimpinan saya memberikan dorongan kepada bawahan untuk melakukan dan menghargai inovasi dan inisiatif				
2	Saya senang dengan pimpinan yang menerapkan model kepemimpinan yang partisipatif dan demokratis				
3	Pegawai hampir tidak pernah dilibatkan dalam pemecahan masalah				
4	Apabila saya menemui kesulitan dalam bekerja, atasan saya akan membantu sehingga mempercepat kelancaran tugas				
5	Pimpinan saya sangat menghargai para pegawainya yang berprestasi dan mendorong pegawai untuk berpacu untuk menjadi yang terbaik secara sehat				
6	Dalam menyelesaikan tugas, pemimpin selalu menerapkan batas waktu penyelesaian tugas				
7	Pimpinan tidak pernah menaruh perhatian bagi pegawai yang berprestasi, karena anggapan hal tersebut merupakan kewajiban semua pegawai				
8	Pimpinan saya seringkali tidak dapat menerima masukan dari pegawai				
9	Pimpinan saya sangat ketat sehingga seringkali pegawai tidak memiliki inisiatif dan merasa tertekan				
10	Pendelegasian wewenang kepada bawahan perlu dilaksanakan secara efektif oleh seorang pimpinan				
11	Pimpinan saya sangat senang dengan kerja tim dan selalu dapat menciptakan suasana yang harmonis				
12	Pemimpin tidak pernah menetapkan batas waktu kepada suatu pekerjaan itu harus selesai				

13	Keputusan yang diambil seringkali berdasarkan pendekatan hierarki				
14	Pimpinan yang otoriter justru sangat cocok di tempat kerja saya				
15	Pimpinan saya terkesan alergi dengan segala bentuk kritik dan saran dari pegawainya				
16	Pemimpin akan memberikan sanksi apabila karyawan tidak mengerjakan tugas yang diberikan				
17	Pemimpin telah menetapkan peraturan dan tata tertib secara jelas				
18	Terkadang pemimpin suka mengeluarkan kata-kata kasar pada karyawan				
19	Pemimpin kurang rinci dalam menetapkan tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan				
20	Dalam pengambilan keputusan tidak selalu datang dari atasan, selama ini pegawai senantiasa diikutsertakan				
21	Atasan saya tidak mau tahu dengan kesulitan yang saya alami dalam pekerjaan				
22	Pemimpin selalu mengutamakan disiplin				
23	Pemimpin selalu berbicara dengan sopan dan baik kepada para karyawan				
24	Pemimpin selalu kehilangan kendali jika ada pegawai yang melanggar aturan				
25	Pemimpin hanya bertugas memberikan perintah tanpa ada rincian yang jelas				
26	Pemimpin enggan sabar memberi nasehat kepada karyawan yang melakukan kesalahan				
27	Pemimpin selalu mengutamakan kesejahteraan karyawan				
28	Pemimpin tidak pernah memberi kesempatan karyawan untuk berprestasi				
29	Pimpinan tidak pernah memberikan inovasi kepada karyawan agar lebih agresif dalam bekerja				
30	Pimpinan tidak pernah memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi				