



**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 Beda (gap) Gaya Kepemimpinan yang di
Terapkan dan di Harapkan dengan Kepuasan Kerja
Pegawai di Toko Abadi”**

Skripsi

Oleh

Diana Natalia Harini

2014320085

Bandung

2018

No. Kode	: AB HAR-118
Tanggal	: 15 Februari 2019
No. Ind.	: 8357 = FISIP / SKP 36054
Divisi	:
Hadiah / Beli	:
Dari	: FISIP



**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 Beda (gap) Gaya Kepemimpinan yang di
Terapkan dan di Harapkan dengan Kepuasan Kerja
Pegawai di Toko Abadi”**

Skripsi

Oleh

Diana Natalia Harini

2014320085

Pembimbing

Drs. Marihot Tua Efendi Hariandja, M.Si.

Bandung

2018



Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Diana Natalia Harini
Nomor Pokok : 2014320085
Judul : Hubungan antara beda (gap) Gaya Kepemimpinan yang diterapkan dan diharapkan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Toko Abadi”

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 3 Juli 2018
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua Sidang merangkap anggota

Dr.Fransisca Mulyono, Dra., M.Si

Sekretaris

Marihot Tua Effendi, Drs., M.Si

Anggota

Dr. Theresia Gunawan, M.M., M.Phil.







Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr.Pius Sugeng Prasetyo



Pernyataan

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Diana Natalia Harini

NPM : 2014320085

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

Judul : "Hubungan antara Beda (gap) Gaya Kepemimpinan
yang di Terapkan dan di Harapkan dengan Kepuasan
Kerja Pegawai di Toko Abadi"

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya 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 dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.





ABSTRAK

Nama : Diana Natalia Harini

NPM : 2014320085

Judul : "Hubungan antara Beda (gap) Gaya Kepemimpinan yang di Terapkan dan di Harapkan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Toko Abadi"

Sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam dunia bisnis, khususnya dalam suatu perusahaan. Kesuksesan perusahaan terkait dengan adanya relasi yang baik antara atasan dan bawahan. Hubungan satu sama lain terkait dengan Gaya Kepemimpinan yang di terapkan oleh pemimpin dan kondisi Toko. Masalah yang dihadapi Toko Abadi kemungkinan disebabkan oleh kelalaian pegawai seperti kurangnya pengawasan karena Gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan kondisi toko, kesalahan pencatatan barang karena pegawai tidak fokus terhadap pekerjaannya, atau dapat pula disebabkan karena faktor luar (pembeli) yang tidak benar (membeli tanpa membayar).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dan diharapkan, gaya kepemimpinan dengan puas (kepuasan kerja tinggi), hubungan gaya kepemimpinan dengan puas (kepuasan kerja rendah), hubungan selisih (gap) gaya kepemimpinan yang diterapkan dan diharapkan dengan puas (kepuasan kerja tinggi).

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi secara langsung dan menyebarkan kuisioner kepada 25 responden yang merupakan jumlah keseluruhan (populasi) pegawai Toko Abadi. Teknik analisa data dengan data kuantitatif menggunakan uji non-parametrik dengan melakukan uji rata-rata (*Chi Square*) dan Koefisien Korelasi Pangkat (Spearman) dengan data ordinal.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah Gaya Kepemimpinan yang diterapkan saat ini adalah Gaya Kepemimpinan Telling, sedangkan Kepemimpinan yang diharapkan adalah Gaya Kepemimpinan Participating. Adanya selisih atau beda antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dan diharapkan membuat pegawai merasa tidak puas sehingga pekerjaan yang mereka lakukan tidak maksimal dan menyebabkan barang hilang.

Saran yang diberikan adalah Gaya kepemimpinan Telling perlu di ubah menjadi Gaya Kepemimpinan Participating, dengan cara lebih banyak melakukan diskusi dan terbuka dengan pegawai, sehingga pegawai memberi pendapat atau saran.

ABSTRACT



Nama : Diana Natalia Harini

NPM : 2014320085

Judul : "The Relationship of Gap between Leadership Style that Applied and Expect with Stakeholder Employee Satisfaction"

Human resources is an important role in the business world, especially in a company. The company's success is linked to good relationships between superiors and employee. Relationships with each other related to the Leadership Style imposed by the leader and condition of the Shop. The problems faced by Toko Abadi may be caused by employee negligence such as lack of supervision because the leadership style applied is not in accordance with the condition of the store, the mistake of recording the goods because the employee does not focus on his work, or it may be caused by an outsider (buyer) without paying).

This study aims to find out whether there is a relationship between the style of leadership that is applied and expected, the style of leadership with satisfaction (high job satisfaction), the relationship of leadership style with satisfaction (low job satisfaction), the relationship between leadership style applied and expected with satisfaction (job satisfaction high).

Data collection was done by observing directly and distributing questionnaires to 25 respondents who were the total (population) employees of Toko Abadi. Data analysis techniques are quantitative data by using non-parametric test by doing average test (Chi Square) and Spearman Correlation Coefficient (Spearman) with ordinal data.

The result of this research is Leadership Style which is applied now is Leadership Style Telling, while Leadership is Leadership Style Participating. The existence of difference or difference between the style of leadership applied and is expected to make employees feel not satisfied so that the work they do not maximize and cause goods lost.

Suggestions given are Telling's leadership style needs to be transformed into Participating Leadership Style, by a lot of discussion and open with employees, so employees can give their opinion to Leader.

KATA PENGANTAR



Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat, pertolongan, rahmat dan pimpinan-Nya skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat untuk menempuh ujian akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan. Adapun kendala-kendala yang dihadapi dalam penyusunan skripsi ini, namun dengan doa dan dukungan dari berbagai pihak seperti keluarga, saudara dan teman, membuat penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Maka dari itu, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya, Bpk. Djaja Santosa dan Ibu. Siska Martinus atas doa, dukungan, semangat dan motivasi yang diberikan.
2. Adik Kandung saya Elissa Valenciana Antares, Harsen Djaja Calvilo, Johnatan Djaja Yustinus yang telah mengingatkan, mendorong, memotivasi dalam penyusunan skripsi ini.
3. Guru Les saya, Sena Prayoga sebagai guru les yang membimbing saya dalam menyusun makalah ini.
4. Keluarga Besar yang selalu memberikan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Pimpinan dan karyawan Toko Abadi atas pemberian waktu luang, tenaga, kesabaran, serta informasi yang dapat membantu penulis yang dalam mendukung penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Pius Sugeng selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
7. Ibu Banowati Talim selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan.
8. Bapak Marihot Tua Efendi selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dengan penuh kesabaran dalam membimbing, memberikan petunjuk, saran, dan nasehat yang sangat berharga untuk penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan, terutama Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis yang telah memberikan segala ilmu, pengetahuan, dan pengalaman.
10. Teman terdekat saya, Lucky Saputra yang selalu ada dan memberi saran serta membantu dalam menyusun skripsi.
11. Sahabat-sahabat sepermainan Bella, Tania, Stella, Maria yang selalu memberi saya semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
12. Teman-Teman Seperjuangan, Reina, Lola, Adithio, Raka, Loli, Defota dan lainnya yang selalu memberi semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.



Daftar Isi

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi masalah	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	5
2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	5
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	6
2.2 Tugas pemimpin.....	8
2.3 Sifat pemimpin.....	10
2.4 Tipe pemimpin.....	11
2.5 Pendekatan situasional terhadap kepemimpinan.	19
2.5.1 Tannenbaum – Schmidt (continuum of Leadership Behaviour)	19
2.5.2 Fiedler – Leadership Contingency Model.....	21
2.5.3 V-room – Yetten (Contingency Model).....	22

2.5.4 House Mitchell (Path Goal Theory).....	23
2.5.5 Hersey and Blanchard (Tri Dimentional Leader Efectiveness Model).....	25
2.6 Definisi Kepuasan Kerja.....	36
2.7 Pengaruh Karyawan yang tidak puas dan puas di tempat kerja.....	37
2.8 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	39
2.9 Teori kepuasan kerja.....	43
BAB 3 METODE dan OBJEK PENELITIAN	47
3.1 Jenis dan Metode Penelitian.....	47
3.2 Model penelitian dan hipotesis teori.....	48
3.2.1 Model penelitian.....	48
3.2.2 Hipotesis teori	49
3.3. Operasional variabel.....	49
3.4. Teknik pengumpulan data.....	58
3.4.1 Teknik pengumpulan data	58
3.4.2 Populasi dan sampling.....	61
3.5. Teknik analisis data.....	62
3.5.1 Analisis deskriptif	62
3.5.2 Non- Parametrik.....	62
BAB 4 OBJEK PENELITIAN.....	65
4.1. Sejarah penelitian	65

4.2. Lokasi Toko Abadi.....	66
4.3. Data Fisik Toko.....	66
4.4. Struktur Organisasi.....	67
4.5. Data Karyawan.....	67
4.6. Proses transaksi atau pembelian.....	71
4.7. Waktu kerja dan sistem pengupahan.....	71
4.8. Lampiran foto Toko Abadi.....	72
4.8.1 Tampak Luar.....	72
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	74
5.1 Gaya kepemimpinan yang di Terapkan dan di Harapkan.....	74
5.2 Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas.....	80
5.2.1 Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	82
5.2.2 Uji Validitas Kepuasan Kerja perusahaan lain yang memiliki data sejenis.....	83
5.3 Tabel hasil kuisisioner (data mentah).....	84
5.3.1 Tabel Gaya Kepemimpinan yang di Terapkan saat ini di Toko Abadi.....	84
5.3.2 Tabel Gaya kepemimpinan yang di Harapkan (data kuisisioner).....	87
5.3.3 Uji Hubungan antara selisih (beda) Gaya kepemimpinan yang diterapkan dan diharapkan.....	90
5.3.4 Penjabaran tabel 5.3.1 dan 5.3.2 sesuai dengan kuisisioner.....	98
5.3.5 Penjabaran tabel Kepuasan Kerja.....	118

5.4 Uji rata-rata kepuasan kerja dengan Chi Square.....	126
5.5 Hubungan selisih (gap) antara Gaya Kepemimpinan yang diterapkan dan diharapkan.....	131
5.5.1 Hubungan selisih (gap) antara Gaya Kepemimpinan Telling yang diterapkan dan diharapkan.....	131
5.5.2 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Selling yang diterapkan dan diharapkan.....	133
5.5.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Participating yang diterapkan dan diharapkan.....	135
5.5.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Delegating yang diterapkan dan diharapkan.....	137
5.6 Uji Hubungan antara Gaya Kepemimpinan yang di Terapkan dengan PUAS.....	139
5.6.1 Uji Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Telling yang di Terapkan dengan PUAS.....	139
5.6.2 Uji Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Selling yang di Terapkan dengan PUAS.....	141
5.6.3 Uji Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Participating yang di Terapkan dengan PUAS.....	143
5.6.4 Uji Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Delegating yang di Terapkan dengan PUAS.....	145
5.7 Uji Hubungan antara Gaya Kepemimpinan yang di Terapkan dengan Tidak Puas (kepuasan kerja rendah).....	147

5.7.1 Uji Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Telling yang di Terapkan dengan Tidak Puas (kepuasan kerja rendah).....	147
5.7.2 Uji Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Selling yang di Terapkan dengan Tidak Puas (kepuasan kerja rendah).....	149
5.7.3 Uji Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Participating yang di Terapkan dengan Tidak Puas (kepuasan kerja rendah).....	151
5.7.4 Uji Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Delegating yang di Terapkan dengan Tidak Puas (kepuasan kerja rendah).....	153
5.8 Uji Hubungan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dan diharapkan dengan Puas	155
5.8.1 Uji Hubungan antara gaya kepemimpinan Telling yang diterapkan dan diharapkan dengan Puas	155
5.8.2 Uji Hubungan antara gaya kepemimpinan Selling yang diterapkan dan diharapkan dengan Puas	157
5.8.3 Uji Hubungan antara beda (gap) gaya kepemimpinan Participating yang diterapkan dan diharapkan dengan Puas.....	159
5.8.4 Uji Hubungan antara gaya kepemimpinan Delegating yang diterapkan dan diharapkan dengan Puas	161
5.9 Uji Hubungan antara gaya kepemimpinan Telling yang diterapkan dan Participating yang diharapkan dengan puas (kepuasan kerja tinggi).....	163
5.10 Uji Hubungan antara gaya kepemimpinan Telling yang diterapkan dan Participating yang diterapkan dengan puas (kepuasan kerja tinggi).....	165

BAB 6 Kesimpulan dan Saran.....	168
6.1 . Kesimpulan.....	168
6.2 . Saran.....	171
Daftar Pustaka	176
Lampiran	179



Daftar Tabel

Tabel 2.5-1 Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kematangan (Hersey dan Blanchard).....	35
Tabel 3.3-1 Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	56
Tabel 3.3-2 Operasionalisasi variabel Kepuasan Kerja.....	57
Tabel 5.1-1 Tabel berdasarkan Usia.....	75
Tabel 5.1-2 Identitas Responden berdasarkan lama bekerja.....	76
Tabel 5.1-3 Tabel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
Tabel 5.1-4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan akhir.....	78
Tabel 5.3-1 Gaya Kepemimpinan yang diterapkan saat ini.....	86
Tabel 5.3-2 Gaya Kepemimpinan yang diharapkan.....	88
Tabel 5.3-3 Hubungan antara selisih (beda) Gaya kepemimpinan Telling yang diterapkan dan diharapkan.....	91
Tabel 5.3-4 hubungan antara selisih (beda) Gaya kepemimpinan Selling yang diterapkan dan diharapkan.....	93
Tabel 5.3-5 hubungan antara selisih (beda) Gaya kepemimpinan Participating yang diterapkan dan diharapkan.....	95
Tabel 5.3-6 hubungan antara selisih (beda) Gaya kepemimpinan Delegating yang diterapkan dan diharapkan.....	97
Tabel 5.3-7 Perilaku Tugas yang di Terapkan.....	105
Tabel 5.3-8 Perilaku Hubungan yang di Terapkan.....	107
Tabel 5.3-9 Gabungan Perilaku Tugas dan Hubungan yang di Terapkan.....	109

Tabel 5.3-10 Perilaku Tugas yang di Harapkan.....	110
Tabel 5.3-11 Perilaku Hubungan yang di Harapkan.....	111
Tabel 5.3-12 Gabungan Perilaku Tugas dan Hubungan yang di Harapkan	113
Tabel 5.4-1 hasil Kepuasan Kerja Pegawai sesuai pembobotan	127
Tabel 5.5-1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Telling yang diterapkan dan diharapkan.	132
Tabel 5.5-2 Hubungan Gaya Kepemimpinan Selling yang diterapkan dan diharapkan.	134
Tabel 5.5-3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Participating yang diterapkan dan diharapkan.	136
Tabel 5.5-4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Delegating yang diterapkan dan diharapkan.	138
Tabel 5.6-1 Uji Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Telling yang di Terapkan dengan PUAS	140
Tabel 5.6-2 Uji Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Selling yang di Terapkan dengan PUAS	142
Tabel 5.6-3 Uji Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Participating yang di Terapkan dengan PUAS	144
Tabel 5.6-4 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Participating yang diterapkan dengan PUAS.	146
Tabel 5.7-1 Uji Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Telling yang di Terapkan dengan Tidak Puas (kepuasan kerja rendah).	148
Tabel 5.7-2 Uji Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Selling yang di Terapkan dengan Tidak Puas (kepuasan kerja rendah).	150

Tabel 5.7-3 Uji Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Participating yang di Terapkan dengan Tidak Puas (kepuasan kerja rendah)	152
Tabel 5.7-4 Uji Hubungan antara Beda (gap) Gaya Kepemimpinan Delegating yang di Terapkan dengan Tidak Puas (kepuasan kerja rendah)	154
Tabel 5.8-1 Hubungan antara gaya kepemimpinan Telling yang diterapkan dan diharapkan dengan Puas	156
Tabel 5.8-2 Hubungan antara gaya kepemimpinan Selling yang diterapkan dan diharapkan dengan Puas	158
Tabel 5.8-3 Hubungan antara gaya kepemimpinan Participating yang diterapkan dan diharapkan dengan Puas	160
Tabel 5.8-4 Hubungan antara gaya kepemimpinan Delegating yang diterapkan dan diharapkan dengan Puas	162
Tabel 5.9-1 Uji Hubungan antara gaya kepemimpinan Telling yang diterapkan dan Participating yang diharapkan dengan puas (kepuasan kerja tinggi)	164
Tabel 5.10-1 Uji Hubungan antara gaya kepemimpinan Telling yang diterapkan dan Participating yang diterapkan dengan puas (kepuasan kerja tinggi)	166



Daftar Gambar

Gambar 2.5.1-1 Pendekatan Tannerbaum.....	20
Gambar 2.5.2-1 Penjelasan menurut Fiedlr.....	22
Gambar 2.5.3-1 Contingency Model.....	23
Gambar 2.5.4-1 Path Goal Theory	24
Gambar 2.5.5-1 Tri Dimentional Leader Efectiveness Model.....	25
Gambar 2.5.5-4 Gaya Kepemimpinan Situasional Hersey dan Blanchard	34
Gambar 3.2.1-1 Model Penelitian	48
Gambar 3.5.2-1 Struktur Organisasi Toko Abadi	67
Gambar 4.8.1-1 Pie Chart (Usia).....	75
Gambar 4.8.1-2 Pie Chart (Lama Kerja).....	77
Gambar 4.8.1-3 Pie Chart Jenis Kelamin.....	78
Gambar 4.8.1-4 Pie Chart Pendidikan Akhir	79
Gambar 5.3.2-1 Perbandingan Gaya Kepemimpinan yang di Terapkan saat ini dan yang di Harapkan	89
Gambar 5.3.4-1 Perilaku Tugas yang di Terapkan.....	106
Gambar 5.3.4-2 Perilaku Hubungan yang di Terapkan.....	107
Gambar 5.3.4-3 Perilaku Tugas dan Hubungan yang di Terapkan	109
Gambar 5.3.4-4 Perilaku Tugas yang di Harapkan	111
Gambar 5.3.4-5 Perilaku Hubungan yang di Harapkan	112
Gambar 5.3.4-6 Gabungan Perilaku Tugas dan Hubungan yang di Harapkan	114
Gambar 5.3.4-7 Aspek Penetapan Tujuan yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan yang diterapkan dan diharapkan.....	116

Gambar 5.3.4-8 Aspek pengorganisasian yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan yang diterapkan dan diharapkan.....	117
Gambar 5.3.4-9 aspek Pemberian Umpan Balik yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan yang diterapkan dan diharapkan.....	118
Gambar 5.3.5-1 Gabungan Keseluruhan Jawaban Kuisisioner Kepuasan Kerja setelah dikategorikkan.....	124
Gambar 5.3.5-1 Persentase Kepuasan Kerja yang dikategorikkan.....	131



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi, tidak terkecuali perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat menopang bahkan memajukan suatu perusahaan, sebaliknya kurangnya sumber daya manusia yang kompeten dapat menghambat kinerja dalam suatu perusahaan. Pengelolaan sistem manajerial tidak luput dari kompetensi manusia yang terlibat didalamnya. Atasan serta bawahan diharapkan dapat saling mendukung terjadinya proses yang baik. Hubungan antara atasan dan bawahan tersebut terkait dengan gaya kepemimpinan di dalam suatu organisasi.

Masalah yang terjadi di Toko Abadi, berhubungan dengan gaya kepemimpinan atasan terhadap bawahannya. Terdapat pegawai yang tidak disiplin, tidak rajin dan tidak fokus dengan pekerjaan yang ada, contohnya pegawai yang selalu bermain telepon genggam akan bersikap acuh terhadap konsumen sehingga mengakibatkan banyak barang yang hilang akibat tidak adanya pengawasan dari pegawai. Sikap pegawai seperti ini merupakan hal yang buruk dan merugikan perusahaan.

Sikap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, seperti memberikan kepercayaan, kepuasan kerja, kinerja (Sriwidodo & Sugito, 2007). Sikap tersebut dapat menjadikan karyawan termotivasi, disiplin dan produktif

sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus utama dalam menentukan sikap bawahannya dan keberlangsungan organisasi.

(Suyanto, 2005) menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Pemimpin mengharapkan adanya efektivitas kerja dari kelompoknya untuk mencapai suatu tujuan. Suatu kelompok dapat berjalan dengan efektif apabila pemimpin melaksanakan dua fungsi utama yaitu fungsi- fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*) atau pemecahan masalah dan fungsi- fungsi pemeliharaan kelompok (*group maintenance*) atau sosial (Nugroho & Titiek Suwanti, 2005).

Salah satu teori yang terkait dengan fungsi-fungsi utama tersebut adalah model kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth Blanchard. Agar manajer memiliki keahlian tersebut, maka diperlukan sebuah model yang mudah diaplikasikan. Nama model tersebut adalah *Situational Leadership*.

Fokus dalam pendekatan situasional terhadap kepemimpinan adalah pada perilaku yang dapat diamati, tidak pada suatu kemampuan atau potensi kepemimpinan yang secara hipotesis dibawa sejak lahir atau diperoleh. Penekanan pendekatan tersebut adalah pada perilaku pemimpin dan anggota kelompok pengikut (Dharma, 1994, hal. 100).

Pemimpin harus mampu mengadaptasi gaya perilaku mereka terhadap kebutuhan pengikut dan situasi yang ada. Semakin mampu mereka mengadaptasikan gaya kepemimpinan mereka untuk memenuhi tuntutan dalam situasi tertentu dan kebutuhan pengikut mereka, maka cenderung akan semakin efektif pula mereka dalam upaya mencapai tujuan pribadi dan organisasi (Dharma, 1994, hal. 112).

1.2 Identifikasi masalah

Permasalahan yang akan di teliti di Toko Abadi adalah:

- a) Gaya kepemimpinan apa yang diterapkan dan diharapkan di Toko Abadi?
- b) Apakah sesuai gaya kepemimpinan yang di Terapkan dan di Harapkan?
- c) Adakah hubungan dari selisih (gap) antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dan diharapkan dengan Kepuasan Kerja pegawai di Toko Abadi?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dari pembuatan makalah ini adalah :

- a) Mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan dan diharapkan di Toko Abadi.
- b) Mengetahui kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan dan diharapkan.

- c) Mengetahui hubungan dari selisih (gap) antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dan diharapkan dengan Kepuasan Kerja pegawai di Toko Abadi