



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 *Cafe Seecul*
***Coffee Bar* Sukabumi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai**
***Cafe Seecul Coffee Bar* Sukabumi Skripsi**

Parisa Munjia

2012320089

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 *Cafe Seecul*
Coffee Bar Sukabumi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai
Cafe Seecul Coffee Bar Sukabumi Skripsi**

Parisa Munjia

2012320089

Pembimbing

Dr. Nia Juliawati, Dra. M.Si.

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi



Nama : Parisa Munjia
Nomor Pokok : 2012320089
Judul : Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan *Cafe Seecul Coffee Bar Sukabumi* Dengan Kepuasan Kerja Pegawai *Cafe Seecul Coffee Bar Sukabumi*

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Jum'at, 28 Juli 2017
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota
Gandhi Pawitan, Ph.D.

: 

Sekretaris

Dr. Nia Juliawati, Dra. M.Si.

: 

Anggota

Dr. Maria Widyarini, S.E., M.T.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si.



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Parisa Munjia

NPM : 2012320089

Program studi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan *Cafe Seecul Coffee Bar* Sukabumi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai *Cafe Seecul Coffee Bar* Sukabumi

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

Pernyataan ini dibuat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku.

Bandung, 28 Juli 2017




Parisa Munjia

ABSTRAK

Nama : Parisa Munjia
NPM : 2012320089
Judul : Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan *Cafe Seecul Coffee Bar* Sukabumi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai *Cafe Seecul Coffee Bar* Sukabumi

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki sifat dan perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan Gaya Kepemimpinan. Persepsi Gaya kepemimpinan yang kurang baik diakibatkan oleh kurang terjalannya komunikasi baik antara atasan dan bawahan dan terjadinya ketidak sesuaian harapan pegawai sehingga pegawai tidak bekerja secara maksimal dan kepuasan kerja pegawai akan menurun. Oleh karena itu diperlukan Gaya kepemimpinan yang tepat untuk menjaga hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawai *cafe seecul coffee bar*. *Cafe coffee bar* ini merupakan sebuah *cafe coffee bar* yang sedang berkembang di kota sukabumi.

Penelitian ini bertujuan untuk membahas dan menganalisa Gaya kepemimpinan *cafe seecul coffee bar* terhadap pegawainya dengan merealisasikan visi perusahaan dan berusaha untuk sesuai dengan harapan pegawai agar dapat menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya. Dengan menggunakan jenis penelitian berupa kualitatif dan kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah dengan melakukan wawancara dan melakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai *cafe seecul coffee bar* untuk memenuhi informasi yang diperlukan untuk dibahas. Teknik analisa data yang digunakan adalah melakukan perbandingan teori dengan data yang dikumpulkan untuk menjawab masalah penelitian yang sudah dirumuskan.

Dengan hasil analisa yang dilakukan terhadap *cafe seecul coffee bar*, dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan *cafe seecul coffee bar* memiliki sikap konsiderasi dimana sikap konsiderasi ini menekankan hubungan dengan pegawai lebih bersabat, saling percaya, memotivasi, penuh perhatian dan hangat sehingga pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya yang menimbulkan perasaan senang terhadap hasil interaksi lingkungan pekerjaan (Gaya Kepemimpinan *cafe seecul coffee bar*) sehingga yang didapat oleh pegawai lebih tinggi dibandingkan ekspetasinya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Persepsi Pegawai, Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Nama : Parisa Munjia
NPM : 2012320089
Judul : *Relationship between Leadership Style At Cafe Seecul Coffee Bar Sukabumi With Its Employee's Job Satisfaction*

Each leader basically has different attributes and behaviors in leading his company, the behavior of the leaders is called the Leadership Style. Perceptions of Bad leadership style caused by lack of good communication between the boss and subordinates and the occurrence of inappropriate expectations of employees so that employees do not work optimally and job satisfaction will not working optimally. Therefore it is necessary for The right leadership style to maintain good relationships between the leaders and the employees cafe seecul coffee bar. This coffee bar cafe is a growing coffee bar cafe in sukabumi city.

This case study is to analyze the leadership style cafe seecul coffee bar to employees by realizing the vision of the company and strive to in accordance with the expectations of employees in order to create job satisfaction for employees. Using qualitative and quantitative research. Techniques used in collecting data is by conducting interviews and distributing questionnaires to cafe cafes seecul coffee bar to meet the information needed to be discussed. Data analysis technique used is to compare the theory with the data collected to answer the research problem that has been formulated.

With the results of the analysis conducted on cafe seecul coffee bar, it can be concluded that the leadership style of cafe seecul coffee bar has a behavior consideration where the attitude of this consideration emphasizes the relationship with employees more closely, mutual trust, motivating, attentive and warm so that employees feels satisfied with their work Which gives a feeling of joy to the result of the interaction of the work environment (Style of Leadership cafe seecul coffee bar) so that employee can obtain a higher expectation.

Keywords: *Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Perception, Relationship Style and Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur diberikan kehadiran Allah SWT yang maha kuasa atas karunia-NYA, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik dengan skripsi yang berjudul “ Hubungan Atas Gaya Kepemimpinan *Cafe Seecul Coffee Bar* Dengan Kepuasan Kerja *Cafe Seecul Coffee Bar* Sukabumi” . Skripsi ini diajukan sebagai sebuah karya ilmiah yang disusun untuk memenuhi syarat ujian tugas akhir program S-1 Studi Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Prahyanan Bandung.

Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran dalam penulisan tugas akhir ini, baik berupa dorongan moril maupun materil, karena penulis yakin tanpa bantuan dan dukungan tersebut, sulit rasanya bagi penulis untuk menyelesaikan penulisan Karya Ilmiah ini, disamping ijinkan penulis untuk menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tinnginya kepada :

1. Kepada Bapak Pius Sugeng selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyanan.
2. Kepada Ibu Banowati selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis yang telah meluangkan waktu untuk memberikan persetujuan dan tanda tangannya.
3. Ibu Dr. Nia Juliawati, Dra, M.Si. selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penyelesaian Karya Ilmiah ini.

4. Orang tua dan keluarga yang selalu tak henti-henti nya memberikan do'a dorongan motivasi dan dorongan moril maupun materil.
5. Direktur, staff dan pegawai *cafe seecul coffee bar* yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan karya ilmiah ini.
6. Dhika Destriana, lolita Setia Dewi dan Rinaldy Putra selaku sahabat yang membantu dalam pengerjaan penulisan karya ilmiah ini.
7. Morada selaku sahabat terdekat yang selalu memberi dorongan yang tak henti-hentinya.
8. Rinald aliandra selaku tunangan saya yang memberi motivasi dan dorongan penuh dalam membantu menyelesaikan karya ilmiah ini dengan baik.
9. Sabahat seperjuanganku di kampus Sindy Cintya Devi, Daiva Narda, Mahsa Esmeralda, Nesha, Tyas yang telah memberikan semangat dalam pengerjaan Karya Ilmiah ini.
10. Serta pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mohon maaf sebesar-besarnya. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Bandung, 24 Juli 2017

Parisa Munjia

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| ABSTRAK | i |
| <i>ABSTRACT</i> | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1. 1. Latar Belakang Penelitian..... | 1 |
| 1. 2. Identifikasi Masalah | 4 |
| 1. 3. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1. 4. Kegunaan Penelitian..... | 6 |
| BAB 2 LANDASAN TEORI..... | 8 |
| 2. 1. Teori Pendukung | 8 |
| 2. 1. 1. Gaya Kepemimpinan | 8 |
| 2. 1. 2. Kepuasan Kerja..... | 15 |
| 2. 1. 3. Persepsi | 25 |
| 2. 1. 4. Hubungan Antar Variabel..... | 27 |
| 2. 1. 5. Hasil Penelitian Terdahulu..... | 28 |
| 2. 1. 6. Hipotesis Penelitian | 29 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN..... | 30 |
| 3. 1. Jenis Penelitian | 30 |
| 3. 3. Model / Tahap Penelitian..... | 31 |
| 3. 4. Operasional Variabel | 32 |
| 3. 5. Populasi dan Sampel..... | 36 |
| 3. 6. Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| 3. 7. Teknik Pengukuran Data | 38 |
| 3. 8. Teknik Pengujian Alat Ukur..... | 39 |

| | |
|---|----|
| 3. 8. 1. Uji Validitas (Test of Validity)..... | 39 |
| 3. 8. 2. Uji Reliabilitas (Test of Reability)..... | 40 |
| 3. 9. Metode Pengolahan Data..... | 40 |
| 3. 10. Teknik Analisis Data | 44 |
| 3. 10. 1. Metode Analisis Data..... | 44 |
| BAB 4 OBJEK PENELITIAN..... | 47 |
| 4. 1. Sejarah perusahaan | 47 |
| 4. 2. Visi dan Misi | 48 |
| 4. 2. 1. Visi..... | 48 |
| 4. 2. 2. Misi | 48 |
| 4. 3. Aktivitas Perusahaan | 48 |
| 4. 4. Struktur Perusahaan..... | 50 |
| 4. 5. Job Description | 51 |
| BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 53 |
| 5. 1. Persepsi Gaya Kepemimpinan <i>Store Manager</i> | 54 |
| 5. 2. Persepsi Gaya Kepemimpinan Direktur | 55 |
| 5. 3. Profil Responden | 56 |
| 5. 3. 1. Tabel Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 56 |
| 5. 3. 2. Tabel Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 56 |
| 5. 3. 3. Tabel Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 57 |
| 5. 3. 4. Tabel Distribusi Responden Berdasarkan Status | 58 |
| 5. 4. Pengujian Kualitas Alat Ukur Penelitian..... | 58 |
| 5. 4. 1. Uji Validitas..... | 59 |
| 5. 4. 2. Uji Reliabilitas | 60 |
| 5. 4. 3. Koefisien Korelasi | 85 |
| BAB 6 KESIMPULAN..... | 94 |
| 6. 1. Kesimpulan..... | 94 |
| 6. 2. Saran..... | 95 |
| DAFTAR PUSTAKA | 97 |
| LAMPIRAN..... | 98 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1 Variabel Gaya Kepemimpinan..... | 32 |
| Tabel 3.2 Variabel kepuasan kerja..... | 35 |
| Tabel 3.3 Contoh Skor Jawaban Tentang Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja | 39 |
| Tabel 3.4 Interval Masing-Masing Variabel | 43 |
| Tabel 3.5 Analisis Data yang Digunakan untuk Menjawab Identifikasi Masalah | 44 |
| Tabel 3.6 Kriteria Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan | 45 |
| Tabel 3.7 Kriteria Mengenai Variabel Kepuasan Kerja..... | 46 |
| Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 56 |
| Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 56 |
| Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendirian Terakhir | 57 |
| Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Status | 58 |
| Tabel 5.5 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas..... | 59 |
| Tabel 5.6 Rekap Hasil Uji Reliabilitas..... | 61 |
| Tabel 5.7 Tanggapan Responden atas Gaya Kepemimpinan Direktur | 61 |
| Tabel 5.8 Tanggapan Responden atas Gaya Kepemimpinan Direktur | 62 |
| Tabel 5.9 Tanggapan Responden atas Gaya Kepemimpinan Direktur | 63 |
| Tabel 5.10 Tanggapan Responden atas Gaya Kepemimpinan Direktur | 64 |
| Tabel 5.11 Tanggapan Responden atas Gaya Kepemimpinan Direktur | 64 |
| Tabel 5.12 Tanggapan Responden atas Gaya Kepemimpinan Direktur | 66 |
| Tabel 5.13 Tanggapan Responden atas Gaya Kepemimpinan Direktur | 67 |
| Tabel 5.14 Tanggapan Responden atas Gaya Kepemimpinan Direktur | 68 |
| Tabel 5.15 Tanggapan Responden atas Gaya Kepemimpinan Store Manager | 69 |
| Tabel 5.16 Tanggapan Responden atas Gaya Kepemimpinan Store Manager | 70 |
| Tabel 5.17 Tanggapan Responden atas Gaya Kepemimpinan Store Manager | 71 |
| Tabel 5.18 Tanggapan Responden atas Gaya Kepemimpinan Store Manager | 72 |
| Tabel 5.19 Tanggapan Responden atas Gaya Kepemimpinan Store Manager | 73 |
| Tabel 5.20 Tanggapan Responden atas Gaya Kepemimpinan Store Manager | 74 |
| Tabel 5.21 Tanggapan Responden atas Gaya Kepemimpinan Store Manager | 75 |
| Tabel 5.22 Tanggapan Responden atas Gaya Kepemimpinan Store Manager | 76 |
| Tabel 5.23 Tanggapan Responden atas Kepuasan Kerja | 77 |
| Tabel 5.24 Tanggapan Responden atas Kepuasan Kerja | 78 |
| Tabel 5.25 Tanggapan Responden atas Kepuasan Kerja | 79 |
| Tabel 5.26 Tanggapan Responden atas Kepuasan Kerja | 80 |
| Tabel 5.27 Tanggapan Responden atas Kepuasan Kerja | 81 |
| Tabel 5.28 Tabel konsiderasi | 82 |
| Tabel 5.29 Tabel Inisiasi | 84 |

| | |
|--|----|
| Tabel 5.30 Pedoman interpretasi koefisien korelasi | 85 |
| Tabel 5.31 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja..... | 86 |
| Tabel 5.32 Hubungan Gaya Kepemimpinan Inisiasi dengan Kepuasan Kerja | 86 |
| Tabel 5.33 Hasil Pengujian Hipotesis (Ujit) | 89 |
| Tabel 5.34 Hasil Pengujian Hipotesis (Ujit) | 92 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 5.1 Kurva Pengujian Hipotesis Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Seecul Coffee Bar | 89 |
| Gambar 5.2 Kurva Pengujian Hipotesis Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Seecul Coffee Bar | 93 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------------|-----|
| Lampiran 1 | 98 |
| Lampiran 2 | 103 |
| Lampiran 3 | 109 |
| Lampiran 4 | 115 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Penelitian

Menurut Robbins & Judge (2015 : 249) kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan perusahaan. Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. memerlukan para pemimpin untuk menantang status quo, menciptakan visi masa depan, dan menginspirasi para anggota organisasi untuk mencapai visi perusahaan memerlukan para pemimpin untuk merumuskan rencana yang terperinci, menciptakan struktur organisasi yang efisien, dan mengawasi kegiatan operasional sehari-hari.

Untuk mencapai tujuan organisasi pemimpin yang kuat dapat digambarkan dengan sifat-sifat mereka seperti teori sifat kepemimpinan berfokus pada kualitas dan karakteristik personal pencarian atas kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan seorang pemimpin dengan seorang yang bukan pemimpin. sebagai seorang pemimpin harus paham dan mengerti bagaimana cara mengendalikan kelompoknya. Mengetahui kapan dan bagaimana harus bertindak dalam organisasi sehingga dapat dipercaya untuk memegang perusahaan.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki sifat dan perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Persepsi karyawan atas gaya kepemimpinan yang kurang

baik diakibatkan oleh kurang terjalannya komunikasi baik antara atasan dan bawahan dan terjadinya ketidaksesuaian dengan harapan pegawai sehingga pegawai tidak bekerja secara maksimal dan kepuasan kerja pegawai akan menurun.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dan dipertahankan organisasi, kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya begitu pun seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Oleh karena itu tingkat kepuasan kerja sangat berpengaruh dalam tujuan dan visi organisasi.

Oleh karena itu diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menjaga hubungan baik antara pemimpin dan pegawai agar tingkat kepuasan kerja setiap pegawai meningkat dan pegawai dapat menyelesaikan tugasnya secara bertanggung jawab. Sehingga tujuan visi organisasi perusahaan tetap terjaga dengan baik. Adapun contoh suatu perusahaan yang dapat kita lihat dari gaya kepemimpinan direktornya adalah cafe coffee bar di kota sukabumi yang merupakan salah satu peluang bisnis yang sangat banyak di kembangkan oleh para pengusaha karena melihat perkembangan yang cukup pesat terhadap masyarakat yang menyukai kopi baik di kota besar ataupun di kota kecil terutama di kota sukabumi ini. Kota sukabumi ini merupakan kota yang sedang berkembang untuk membuka sebuah cafe terutama cafe coffee bar. karena sukabumi merupakan kota yang dingin dan sejuk sehingga baik untuk bersantai

sore dan menikmati kopi, oleh karena itu para pengusaha disana banyak membuka cafe coffee bar karena disana sedikit cafe coffee bar yang tersedia. para pecinta kopi pun bisa dilihat setiap harinya yang selalu berdatangan sehingga hal tersebut mengindikasikan bahwa intensitas persaingan terhadap bisnis cafe coffee bar semakin kuat.

cafe seecul coffee bar sukabumi merupakan salah satu cafe coffee bar yang mempunyai banyak varian kopi dan minuman lainnya sehingga menjadikan cafe seecul coffee bar sukabumi ini banyak di datangi oleh pelanggan dan sangat berkembang di kota sukabumi. cafe seecul coffee bar sukabumi memberikan berbagai macam kopi dari berbagai daerah seperti kopi bali, kopi toraja dan berbagai minuman lainnya seperti mixologist, latte dan yang lainnya. Cafe seecul coffee bar sukabumi ini merupakan salah satu cafe coffee shop yang memberikan harga yang sangat terjangkau di kota sukabumi dan juga cafe seecul coffee bar sukabumi ini merupakan salah satu cafe coffee shop yang pioner di kota sukabumi. Banyak para pengusaha yang ingin melakukan kerja sama dengan cafe Seecul coffee bar sukabumi.

Salah satu yang ingin penulis ketahui mengenai gaya kepemimpinan store manager dan direktur cafe seecul coffee bar sukabumi terhadap karyawannya dengan tujuan merealisasikan visi perusahaan dan berusaha untuk sesuai dengan harapan pegawai agar dapat menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya.

Maka dari itu, penelitian berjudul “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Cafe Seecul Coffee Bar dengan Kepuasan Kerja Pegawai Cafe Seecul Coffee Bar Sukabumi”.

1. 2. Identifikasi Masalah

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki peranan penting salah satunya dalam kegiatan operasional perusahaan. Dalam membangun suatu visi perusahaan direktur cafe seecul coffee bar sukabumi menetapkan standar di setiap kegiatan operasionalnya.

Setiap standar yang diterapkan oleh direktur harus dipatuhi oleh setiap pegawai namun dalam kegiatan operasional direktur cafe seecul coffee bar sukabumi tidak terjun langsung kelapangan sehingga standar yang telah ditetapkan oleh direktur cafe seecul coffee bar sukabumi tersebut di jalankan dan diawasi oleh store manager cafe tersebut.

Namun dengan demikian para pegawai tidak melihat secara langsung gaya kepemimpinan direktur cafe seecul coffee bar sukabumi hal ini menyebabkan kesalahan dalam setiap kegiatan operasional perusahaan dan menurunkan kualitas minuman yang dibuat dan terkadang terjadinya keluhan konsumen, hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai, Karena para pegawai tidak melihat secara langsung gaya kepemimpinan direktur.

Perusahaan cafe seecul coffee bar sukabumi ini mengalami permasalahan terhadap komunikasi dalam menyampaikan standar kualitas minuman yang dibuat oleh direktur dan disampaikan kepada *store manager* untuk diterapkan kepada semua pegawai namun pada kegiatannya terjadi kesalah pahaman antara kualitas minuman yang dihasilkan oleh pegawai dengan standar kualitas minuman yang dibuat oleh direktur, adapun yang menjadi indikator atas

permasalahan ini adalah cara berkomunikasi direktur yang kurang baik terhadap bawahannya termasuk kepada store manager menyebabkan kesalahpahaman yang mengakibatkan ketidak harmonisan antar pegawai dalam penyampaianya, sehingga menyebabkan ketidak harmonisan antara direktur, store manager dan pegawai cafe seecul coffee bar yang tidak terjalinnya komunikasi dengan baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang menjadikan menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah untuk penelitian adalah:

1. Bagaimana persepsi direktur cafe seecul coffee bar terhadap gaya kepemimpinan *store manager*?
2. Bagaimana persepsi *store manager* terhadap gaya kepemimpinan direktur?
3. Bagaimana persepsi pegawai atas gaya kepemimpinan direktur dan *store manager*?
4. Bagaimana tingkat kepuasan kerja yang di alami pegawai cafe seecul coffe bar sukabumi?
5. Bagaimana hubungan atas gaya kepemimpinan cafe seecul coffee bar dengan kepuasan kerja pegawai cafe seecul coffee bar sukabumi?

1. 3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui persepsi direktur cafe seecul coffee bar terhadap gaya kepemimpinan *store manager*.
2. Untuk mengetahui persepsi *store manager* terhadap gaya kepemimpinan direktur.
3. Untuk mengetahui persepsi pegawai atas gaya kepemimpinan direktur dan *store manager*.
4. Untuk mengetahui tingkat Kepuasan Kerja yang di alami pegawai cafe seecul coffe bar sukabumi.
5. Untuk mengetahui Hubungan atas Gaya Kepemimpinan cafe seecul coffee bar dengan Kepuasan Kerja Pegawai Cafe Seecul Coffee Bar Sukabumi?

1. 4. Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Untuk perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna dan dijadikan masukan bagi cafe seecul coffee bar dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai atas gaya kepemimpinan dihubungkan dengan persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut.

2. Untuk penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadikan sarana atas ilmu yang telah di dapatkan selama perkuliahan dengan kondisi yang nyata. Dan dapat meningkatkan dan mengetahui lebih dalam pengetahuan dan pemahaman

tentang persepsi pegawai atas Gaya Kepemimpinan dan kepuasan kerja berdasarkan teori-teori yang didapatkan selama kuliah, dan juga bagaimana cara mengaplikasikan pada perusahaan yang bersangkutan.

3. Untuk Pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi pembaca dan mampu membantu pembaca untuk mendapatkan ilmu tambahan mengenai kepuasan kerja pegawai dilihat dari persepsi karyawan atas gaya kepemimpinan suatu perusahaan.