



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 Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja
Jaya Abadi Gas

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh

Owen Faustinus Budiono

2015320147

Bandung

2019



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 Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja
Jaya Abadi Gas

Skripsi

Oleh

Owen Faustinus Budiono

2015320147

Pembimbing

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Bandung

2019

Pernyataan

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Owen Faustinus Budiono

NPM : 2015320147

Jurusan / Program studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Jaya Abadi Gas

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, Juli 2019

Owen Faustinus Budiono

ABSTRAK

Nama : Owen Faustinus Budiono

NPM : 2015320147

Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Jaya Abadi Gas

Dengan berkembangnya persaingan, karyawan sebagai salah satu faktor keberhasilan perusahaan diharapkan mampu memberikan hasil positif terhadap perusahaan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap karyawan untuk memberikan hasil positif adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan lewat gaya kepemimpinan yang tepat.

Penelitian dilakukan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan dalam perusahaan dan gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh karyawan, kemudian hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kepuasan kerja. Penulis menyebarkan kuesioner kepada 20 responden di perusahaan kemudian menganalisis data kuesioner yang menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji beda rata-rata T-Test dan uji Spearman-*Rho*.

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu gaya kepemimpinan *Directing* dengan rata-rata skor 3,38 yang merupakan gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan di perusahaan sekarang. Untuk hasil perhitungan gaya kepemimpinan yang diharapkan yaitu gaya kepemimpinan *Selling* dengan rata-rata skor 3,3 yang merupakan gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh karyawan. Hasil perhitungan kepuasan kerja memiliki total skor rata – rata sebesar 3,94 dengan kategori baik. Kemudian hanya gaya kepemimpinan *Directing* yang memiliki korelasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar - 0,463 yang masuk ke dalam kategori korelasi sedang dan tidak searah.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tidak searah antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dimana semakin kecil perbedaan selisih antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan yang diharapkan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Saran yang penulis dapat berikan kepada perusahaan adalah perusahaan mencoba mengevaluasi gaya kepemimpinan yang diterapkan agar sesuai dengan harapan karyawan dan peningkatan kepuasan kerja dari aspek promosi.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Name : Owen Faustinus Budiono

NPM : 2015320147

Title : *The Relationship Leadership Style with Job Satisfaction Jaya Abadi Gas*

With the development of competition, employee as one of the success factors of the company are expected to be able to provide positive results for the company. One of the factors that influence employees to give positive results is to improve employee job satisfaction through the right leadership style.

The research was conducted to determine the dominant leadership style applied in the company and the leadership style expected by the employee, then the relationship between variable leadership style and variable job satisfaction. The author distributes questionnaires to 20 respondents in the company then analyzes the questionnaire data using validity test, reliability test, different T-Test and Spearman-Rho..

The results showed that the leadership style applied was Directing's leadership style with an average score 3,38 which was the dominant leadership style applied in the company now. For the results of the calculation of the expected leadership style, namely the Selling leadership style with an average score 3,3 which is the leadership style expected by employees. The results of the calculation of job satisfaction have a total score of an average of 3,94 in the good category. Then only Directing's leadership style has a correlation with job satisfaction with a value of -0,463 which falls into the category of moderate and not unidirectional correlation.

Then it can be concluded that there is a unidirectional relationship between leadership style and job satisfaction where the smaller difference between the leadership style applied and expected, the higher job satisfaction of employees. The suggestion that the writer can give to the company is that the company tries to evaluate the leadership style that is applied to fit the expectations of employees and increase job satisfaction from aspect promotion.

Keywords : Leadership Style, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat, rahmat dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penulisan skripsi dilakukan oleh penulis sebagai salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan jenjang pendidikan S1 Studi Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa memberikan berkat dan kasih karunia-Nya yang melancarkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
3. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
4. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. selaku dosen pembimbing yang memberikan motivasi, nasehat, dan bimbingan dalam permasalahan yang dihadapi saat proses pengerjaan skripsi. Penulis ingin mengucapkan terimakasih atas waktu dan tenaga yang diberikan untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh dosen Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis yang sudah memberikan ilmu selama perkuliahan berlangsung, yang bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak Sugiarto Budiono selaku pimpinan di Jaya Abadi Gas, Bandung yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan.
7. Kedua orangtua yang ikut membantu dan mendukung penulis baik secara materi, moral, maupun doa.
8. Inneke Iskandar, Sharon Christine, Evan Hartanto, Angelica Marverlyn, dan Sarah Natashya selaku teman yang memberikan bantuan terhadap penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Teman-teman Administrasi Bisnis lainnya dan teman-teman penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, sehingga penulis sangat terbuka dengan kritik dan saran yang membangun. Akhir kata, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi pihak yang membutuhkan.

Bandung, Juli 2019

Owen Faustinus Budiono

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------------------|------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| DAFTAR TABEL | viii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 9 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 9 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 12 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 12 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 13 |
| 1.5 Objek Penelitian | 14 |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA..... | 15 |
| 2.1 Definisi Kepemimpinan..... | 15 |
| 2.2 Perilaku dalam Kepemimpinan | 16 |
| 2.3 Teori Pendekatan Kepemimpinan | 17 |
| 2.4 Definisi Gaya Kepemimpinan..... | 18 |
| 2.4.1 Tipe Gaya Kepemimpinan..... | 19 |
| 2.4.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan..... | 23 |
| 2.5 Definisi Kepuasan Kerja..... | 24 |
| 2.5.1 Teori Kepuasan Kerja..... | 25 |
| 2.5.2 Dimensi Kepuasan Kerja..... | 27 |
| 2.5.3 Konsekuensi dari Kepuasan Kerja | 29 |
| 2.5.4 Dampak Kepuasan Kerja..... | 31 |
| 2.6 Hubungan Antar Variabel..... | 33 |
| 2.7 Penelitian Terdahulu..... | 34 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN | 35 |
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 35 |
| 3.2 Metode Penelitian..... | 35 |

| | |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| 3.3 Model Penelitian | 36 |
| 3.4 Operasionalisasi Variabel | 37 |
| 3.5 Populasi dan Sampel..... | 42 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data..... | 43 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 45 |
| 3.8 Uji Validitas | 47 |
| 3.9 Uji Reliabilitas | 49 |
| 3.10 Hipotesis Teoritis | 51 |
| BAB 4 OBJEK PENELITIAN | 52 |
| 4.1 Sejarah Singkat..... | 52 |
| 4.2 Arti Nama..... | 52 |
| 4.3 Visi dan Misi Perusahaan | 53 |
| 4.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas..... | 54 |
| BAB 5 HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN | 55 |
| 5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas | 55 |
| 5.2 Validitas dan Realibilitas Gaya Kepemimpinan | 56 |
| 5.2.1 Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja | 61 |
| 5.3 Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja | 62 |
| 5.3.1 Tabel Gaya Kepemimpinan | 63 |
| 5.3.2 Uji Beda Rata-Rata T-Test | 74 |
| 5.3.3 Tabel Kepuasan Kerja | 75 |
| 5.4 Uji Korelasi | 77 |
| 5.5 Pengujian Hipotesis | 81 |
| BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN | 82 |
| 6.1 Kesimpulan | 82 |
| 6.2 Saran | 84 |
| DAFTAR PUSTAKA | 85 |
| LAMPIRAN | 88 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|----------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 <i>Hersey and Blanchard Leadership Theory</i> | 21 |
| Gambar 2.2 Respons-Respons atas Ketidakpuasan | 32 |
| Gambar 3.1 Model Penelitian..... | 36 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Jaya Abadi Gas | 54 |
| Gambar 5.1 Grafik Rata-Rata Gaya Kepemimpinan | 74 |

DAFTAR TABEL

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Table 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 34 |
| Table 3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan..... | 37 |
| Table 3.2 Tabel Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja..... | 41 |
| Table 3.3 Pengukuran Skala Likert | 46 |
| Table 5.1 Tabel Validitas Gaya Kepemimpinan Directing | 56 |
| Table 5.2 Tabel Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Directing Diterapkan | 56 |
| Table 5.3 Tabel Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Directing Diharapkan | 56 |
| Table 5.4 Tabel Validitas Gaya Kepemimpinan Selling..... | 57 |
| Table 5.5 Tabel Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Selling Diterapkan | 57 |
| Table 5.6 Tabel Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Selling Diharapkan | 58 |
| Table 5.7 Tabel Gaya Kepemimpinan Participating..... | 58 |
| Table 5.8 Tabel Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Participating Diterapkan | 59 |
| Table 5.9 Tabel Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Participating Diharapkan | 59 |
| Table 5.10 Tabel Validitas Gaya Kepemimpinan Delegating..... | 59 |
| Table 5.11 Tabel Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Delegating Diterapkan | 60 |
| Table 5.12 Tabel Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Delegating Diharapkan | 60 |
| Table 5.13 Tabel Validitas Kepuasan Kerja..... | 61 |
| Table 5.14 Tabel Reliabilitas Kepuasan Kerja | 61 |
| Table 5.15 Rentang Interval Gaya Kepemimpinan | 63 |
| Table 5.16 Rentang Interval Kepuasan Kerja | 63 |
| Table 5.17 Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan Directing Diterapkan..... | 64 |
| Table 5.18 Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan Directing Diharapkan..... | 65 |
| Table 5.19 Hasil Perhitungan Rata-Rata Gaya Kepemimpinan Directing..... | 65 |
| Table 5.20 Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan Selling Diterapkan | 66 |
| Table 5.21 Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan Selling Diharapkan | 67 |
| Table 5.22 Hasil Perhitungan Rata-Rata Gaya Kepemimpinan Selling | 68 |
| Table 5.23 Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan Participating Diterapkan..... | 69 |
| Table 5.24 Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan Participating Diharapkan..... | 70 |
| Table 5.25 Hasil Perhitungan Rata-Rata Gaya Kepemimpinan Participating | 70 |
| Table 5.26 Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan Delegating Diterapkan | 71 |
| Table 5.27 Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan Delegating Diharapkan | 72 |
| Table 5.28 Hasil Perhitungan Rata-Rata Gaya Kepemimpinan Delegating | 73 |
| Table 5.29 Tabel Uji Rata-Rata T-Test Gaya Kepemimpinan..... | 75 |
| Table 5.30 Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja | 76 |
| Table 5.31 Hasil Perhitungan Rata-Rata Kepuasan Kerja | 76 |
| Table 5.32 Kriteria Hubungan Spearman-Rho..... | 78 |
| Table 5.33 Hasil Analisis Korelasi Gaya Kepemimpinan Directing dengan Kepuasan Kerja..... | 78 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Table 5.34 Hasil Analisis Korelasi Gaya Kepemimpinan Selling dengan Kepuasan Kerja..... | 79 |
| Table 5.35 Hasil Analisis Korelasi Gaya Kepemimpinan Participating dengan Kepuasan Kerja..... | 79 |
| Table 5.36 Hasil Analisis Korelasi Gaya Kepemimpinan Delegating dengan Kepuasan Kerja..... | 80 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Gas industri adalah bahan gas yang melalui proses fabrikasi untuk digunakan kembali dalam industri. Beberapa jenis gas yang dikemas ini seperti nitrogen, oksigen, karbondioksida, hidrogen, neon hingga helium. Gas yang dikemas ini kemudian dimanfaatkan untuk membantu proses produksi dalam industri petrokimia, pengolahan baja dan logam, gas untuk pasien di rumah sakit hingga bola lampu (Pernando, 2018). Produksi gas industri di Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan, yakni mencapai 300 persen dalam delapan tahun terakhir. Menurut narasumber Rachmawati (2018) Industri gas di Indonesia merupakan salah satu industri yang menonjol dengan kapasitas produksi gas industri sudah mencapai 2,4 miliar Nm³ per tahun atau meningkat dibanding tahun 2010 yang hanya 900 juta Nm³ per tahun (Rachmawati, 2018). Dikarenakan pertumbuhan gas industri yang signifikan maka dibutuhkan peranan sumber daya manusia untuk dapat menyeimbangi pertumbuhan tersebut.

Peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena sumber daya manusia bergerak sebagai pengelola sistem di dalam perusahaan. Di dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan

manajemen sumber daya manusia (Hariandja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai, 2002). Maka upaya untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi dibutuhkan perusahaan agar dapat tercapainya tujuan-tujuan tersebut.

Salah satu sarana penting untuk mempertahankan karyawan secara efektif adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan. Menurut Paul E. Spector di dalam bukunya berkata *job satisfaction is simply how people feel about their jobs and different aspects of their jobs. It is extent to which people like (satisfaction) or dislike (dissatisfaction) their jobs* (Spector, 1997). Jika perusahaan dapat menciptakan kepuasan di dalam diri karyawan, maka hal tersebut dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. Salah satu manfaat menciptakan kepuasan kerja adalah menekan niat turnover karyawan, *Job satisfaction impacts a cognitive withdrawal process stressing turnover intention* (Lambert, Hogan, & Barton, 2001).

Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu salah satunya gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan sikap kerja karyawan (Sinurat, 2017). Kemudian di dalam jurnal yang ditulis oleh (Yaghoubipoor, Tee, & Ahmed, 2013) mengatakan *Relationship between leadership and employee job satisfaction. When leader-employee relationships are not good this will have a negative effect on productivity, absenteeism as well as organizational turnover levels*. Oleh sebab

itu, pemahaman terhadap gaya kepemimpinan diperlukan agar dapat mengurangi efek negatif bagi perusahaan.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan dilaksanakan dengan baik maka akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan baik atau tidak, dapat dilihat dari kesan yang diberikan oleh karyawan perusahaan melalui tindakan maupun sikap.

Jaya Abadi Gas yang menjadi objek penelitian penulis merupakan salah satu kantor di Bandung yang melayani konsumen dengan menjual gas industri. UD Jaya Abadi Gas mulai beroperasi pada tahun 1997. Jaya Abadi Gas menyediakan jasa pengisian dan penjualan depot gas untuk perusahaan maupun orang-orang yang membutuhkan. Seperti pada umumnya, tujuan berdirinya Jaya Abadi Gas adalah untuk mendapatkan profit dan melayani rakyat. Salah satu kunci kesuksesan agar perusahaan dapat terus bertahan adalah dengan pengelolaan karyawan. Pengelolaan karyawan memiliki bermacam-macam cara dan salah satunya adalah gaya kepemimpinan di dalam perusahaan tersebut.

Hal yang ingin diketahui oleh penulis adalah mengenai gaya kepemimpinan pemimpin Jaya Abadi Gas terhadap karyawannya dengan tujuan merealisasikan tujuan perusahaan dan memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan agar terciptanya kepuasan kerja dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu, berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis meneliti "***Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Jaya Abadi Gas***".

1.2 Identifikasi Masalah

Pada prinsipnya setiap perusahaan membutuhkan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Pentingnya hubungan tersebut agar pimpinan dan karyawan saling bekerja sama untuk menyelesaikan masalah yang ada agar tidak berlarut-larut dan mencapai tujuan perusahaan. Jika tidak ada hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan maka akan sulit untuk menyelesaikan masalah dan tujuan tidak akan tercapai.

Lewat wawancara singkat yang dilakukan penulis di Jaya Abadi Gas, penulis mengetahui bahwa hubungan antara pimpinan dengan karyawan sangatlah minim. Karyawan merasa kurang cocok dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan, hal tersebut menyebabkan karyawan Jaya Abadi Gas kurang puas dengan lingkungan pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut, terdapat beberapa identifikasi masalah yang ingin dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan apa yang diterapkan saat ini di Jaya Abadi Gas?
2. Gaya Kepemimpinan apa yang diharapkan di Jaya Abadi Gas?
3. Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja di Jaya Abadi Gas?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengumpulkan informasi yang relevan terhadap identifikasi masalah yang ada. Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis, yaitu :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini di Jaya Abadi Gas.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diharapkan di Jaya Abadi Gas.
3. Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja di Jaya Abadi Gas.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian diharapkan agar memberikan informasi yang relevan bagi pihak-pihak yang bersangkutan maupun tidak bersangkutan. Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai penulis adalah :

1. Penulis

Untuk memperluas wawasan penulis dan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan di dalam suatu perusahaan dapat berhubungan terhadap kepuasan kerja karyawan Jaya Abadi Gas.

2. Pembaca

Untuk memberikan informasi dan data yang bermanfaat dalam bidang Sumber Daya Manusia dengan dasar permasalahan yang sama.

3. Pihak Jaya Abadi Gas

Untuk memberikan masukan atau informasi terhadap gaya kepemimpinan kepada pihak-pihak yang bersangkutan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menerapkannya.

1.5 Objek Penelitian

Penelitian ini ingin membahas mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja di Jaya Abadi Gas. Dimana penelitian ini dilakukan pada perusahaan Jaya Abadi Gas. Pendiri perusahaan ini adalah Bapa Sugiarto Budiono yang beralamatkan di Jl. Gang Hasan 1 no. 166, Soekarno Hatta, Bandung.