

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR BPJS  
KETENAGAKERJAAN BANDA ACEH**

**Vilzati<sup>1</sup>, Mellatul Ukhdia<sup>2</sup> Tarmizi<sup>3</sup>**

<sup>1, 2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang

<sup>3</sup>Universitas Abulyatama

\*corresponding author:  
vilzati@stiesabang.ac.id

**Abstract**

*This study aims to determine the performance of employees at BPJS Employment in Banda Aceh. This research was conducted with quantitative methods. This research sample uses several appropriate sources that can provide accurate information about the topic that the researcher is researching. Data analysis was carried out using a quantitative method where the information obtained through interviews with informants was then associated with relevant theories in accordance with the topics studied. The results of the research partially democratic leadership style has a positive effect on employee job satisfaction and is significant with the value of  $t_{count}$  (2.755) greater than  $t_{table}$  (2.003). The work environment variable has a positive effect on employee job satisfaction and is significant with a  $t_{count}$  (3.080) smaller than  $t_{table}$  (2.003). Simultaneously democratic leadership style and work environment have a positive effect on Employee Job Satisfaction at the Banda Aceh BPJS Employment Office and are significant with  $F_{count}$  (20.074) greater than  $F_{table}$  (2.25). Thus it can be concluded that partially democratic leadership style affects employee performance, the work environment influences employee performance as well. So this research accepts  $H_a$  and rejects  $H_o$ .*

**Keywords:** *Employee Job Satisfaction, Democratic Leadership Style, and Work Environment*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode kuantitatif. Sampel penelitian ini menggunakan beberapa narasumber yang pantas yakni dapat memberikan informasi yang akurat tentang topik yang peneliti teliti. Analisa data dilakukan dengan metode kuantitatif dimana informasi yang didapat melalui wawancara dengan narasumber, kemudian di kaitkan dengan teori yang relavan sesuai dengan topik yang dikaji. Hasil penelitian secara parsial gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan signifikan dengan nilai  $t_{hitung}$  (2.755) lebih besar dari dari  $t_{tabel}$  (2,003). Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan signifikan dengan nilai  $t_{hitung}$  (3,080) lebih kecil dari dari  $t_{tabel}$  (2,003). Secara simultan gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja berpegaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh dan signifikan dengan nilai  $F_{hitung}$  (20,074) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,25). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan begitupun. Maka secara penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ .

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan Demokratis, dan Lingkungan Kerja



## **PENDAHULUAN**

BPJS Ketenagakerjaan Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja.

Yang terjadi pada BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja nya yang belum nyaman, aman dan masih banyak fasilitas yang belum sesuai, seperti kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut Sunyoto (2015:26) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Baik pemerintah maupun non-pemerintah organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Bila karyawan tidak merasa nyaman dan merasa tidak puas dalam bekerja, kinerja karyawan akan menurun dan akan berdampak pada masyarakat yang membutuhkan peran instansi tersebut.

Sedangkan menurut Wibowo (2015:132) Kepuasan kerja yaitu evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan. Agar kepuasan karyawan selalu terjaga, perlu diperhatikan kelayakan dan kenyamanan lingkungan kerja.

Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik selalu memiliki upaya untuk menciptakan hal baru (selalu berinovasi) dan gagasan-gagasan yang dimiliki pemimpin haruslah gagasan yang baru. Pemimpin harus selaluberupaya untuk mengembangkan apa yang ia lakukan, percaya kepada bawahan danselalu menyalakan api kepercayaan pada anggota organisasi. Gagasan seorang pemimpin harus memiliki perspektif jangka panjang, tidak puas dengan apayang ada dan bertanggung jawab atas apa yang dilakukan oleh bawahannya sertamengerjakan yang benar.

Menurut Hasibuan (2014:170) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dalam organisasi mempunyai kedudukan strategis, karena merupakan sentral bagi seluruh kegiatan organisasi.

Mengenai gaya kepemimpinan demokratis karyawan dapat bersifat adil dalam melakukan penilaian kerja, penilaian yang kurang adil tentunya dapat membuat karyawan kurang motivasi dalam menyelesaikan tugas. Pimpinan dapat mendukung tujuan dan memberikan kenyamanan karyawan dalam meningkatkan kemampuan dirinya masing-masing. Kemudian dukungan pimpinan kepada karyawan untuk bekerja sama dapat membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja atau menyelesaikan tugas yang lebih efektif. Hal yang membuat karyawan tidak puas dalam bekerja adalah karena kurang pengarahan dari pemimpin.

Lingkungan kerja merupakan segala macam yang termasuk dalam aktivitas kerja. Baik berupa fasilitas, sarana dan prasarana, budaya organisasi, manajemen kantor, metode kerja, serta kelompok maupun individu yang terdapat di dalamnya. Menurut Sutrisno (2012:79) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat

bekerja fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawan tentu akan memberikan rasa kepuasan kepada karyawan sehingga karyawan terus merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi. Dalam melancarkan pelaksanaan pekerjaan, Lingkungan kerja yang nyaman juga akan memberikan rasa kepuasan kepada karyawan dalam bekerja.

Permasalahan tentang kepemimpinan demokratis. Kurangnya memberikan pengarahan kepada karyawan, dan kurang nya perhatian pimpinan kepada karyawan sehingga kepuasan kerja tidak tercapai. Suhu ruangan yang kurang sejuk juga menimbulkan rasa tidak puas ketika karyawan melaksanakan pekerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. pengumpulan data menurut Nazir (2014:176) adalah “prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan”. Dalam hal penelitian kuantitatif seperti ini, Sugiyono (2018:17) menjelaskan metode pengumpulan data terdiri dari metode angket (*questionnaire*).

### **Skala Pengukuran**

Skala pengukuran yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Ghazali (2013:189) skala likert adalah skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban. Skala likert sering juga disebut skala ordinal karena pernyataan Sangat Setuju mempunyai tingkat atau preferensi yang “lebih tinggi” dari Setuju, dan Setuju “lebih tinggi” dari “Netral”. Sedangkan menurut Sugiyono (2018:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Maka variabel yang dapat diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala likert.

Tabel III.1 Skala Likert

| Item Pertanyaan     | Skor |
|---------------------|------|
| Sangat Setuju       | 5    |
| Setuju              | 4    |
| Netral              | 3    |
| Tidak Setuju        | 2    |
| Sangat Tidak Setuju | 1    |

Sumber: Sugiyono (2018)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitasnya dan reliabilitasnya.

### **Metode Analisis Data**

Analisis data menurut Sugiyono (2018:206) adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Metode analisis dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Data yang diperoleh melalui kuesioner harus dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua uji perlu dilakukan untuk mengetahui apa alat ukur yang digunakan sesuai dengan yang diukur dan juga melihat konsistensi data yang dikumpulkan. Untuk maksud tersebut akan

digunakan program software SPSS (*statistical package for sosial science*) yang berfungsi untuk menganalisis data.

### Metode Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda (*multiple linear regression*) bertujuan untuk menguji dan menganalisis, baik secara parsial maupun bersama-sama pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode analisis regresi linear berganda dipilih karena berdasarkan kerangka konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis ingin melihat pengaruh secara langsung variabel independen terhadap variabel dependen serta memprediksi nilai dari pengaruh masing-masing variabel tersebut.

Data diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 25. Menurut Gujarati (2012:125) persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t (*t-test*). Variabel independen dikatakan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen apabila memiliki nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen dibawah 0,05. Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1

**Tabel 1**  
**PENGARUH VARIABEL BEBAS TERHADAP KEPUASAN KERJA**

| Nama variabel                                  | B     | Std Error | t <sub>hitung</sub> | t <sub>tabel</sub> | Sig.  |
|------------------------------------------------|-------|-----------|---------------------|--------------------|-------|
| Konstanta                                      | 2,298 | 2,936     | .782                | 2,003              | 0,437 |
| Gaya Kepemimpinan Demokratis (X <sub>1</sub> ) | 0,411 | 0,149     | 2.755               | 2,003              | 0,008 |
| Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )             | 0,339 | 0,110     | 3.080               | 2,003              | 0,003 |

Sumber: Output SPSS (2022).

Berdasarkan output SPSS pada Tabel 1, dapat dituliskan dalam persamaan dibawah ini:

$$Y = 2,298 + 0,411 X_1 + 0,339 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Konstanta dan Koefisien Regresi ( $\beta$ )
  - a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,298 artinya bila mana Gaya Kepemimpinan Demokratis (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dianggap konstan, maka kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh, adalah sebesar 2 pada satuan skala likert artinya tidak setuju. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan rendah
  - b. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Demokratis (X<sub>1</sub>) sebesar 0,411. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh sebesar 41,1% dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dianggap konstan. Selanjutnya variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis ada pengaruh terhadap variabel kinerja dan berpengaruh positif.
  - c. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,339. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Lingkungan Kerja secara relatif akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh sebesar 33,9% dengan asumsi variabel Gaya

Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ), dianggap konstan. Selanjutnya variabel Lingkungan Kerja ada pengaruh terhadap variabel kinerja dan berpengaruh positif.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh.

#### Hasil Pengujian Secara Simultan (UJI F)

Pengujian secara simultan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara simultan atau secara bersama-sama variabel kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil uji F hitung dapat dilihat pada table IV.2

**Tabel IV.2 Hasil Uji F (Simultan)**

|   | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F <sub>hitung</sub> | F <sub>tabel</sub> | Sig.              |
|---|------------|----------------|----|-------------|---------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | Regression | 99.865         | 2  | 49.932      | 20,074              | 2,25               | ,000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 141.785        | 57 | 2.487       |                     |                    |                   |
|   | Total      | 241.650        | 59 |             |                     |                    |                   |

Sumber: Output SPSS (2022).

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20,074 dengan signifikansi 0,001, sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$  adalah 2,25. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , maka  $F_{hitung}$  (20,074) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,25). Keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Secara parsial gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,755) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,003). Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh dengan nilai  $t_{hitung}$  (3,080) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (2,003). Secara simultan gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh dengan nilai  $F_{hitung}$  (20,074) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,25).

#### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh disarankan kepada pimpinan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh dapat mengawasi karyawan dari sisi ketaatan akan peraturan karyawan melalui cara tujuan dan kemampuan, keadilan, gaya kepemimpinan demokratis hukum, kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan, ketertiban dan kepastian hukum. Pimpinan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh agar dapat meningkatkan gaya kepemimpinan demokratis karyawan melalui pengambilan keputusan secara musyawarah. Pimpinan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh agar dapat meningkatkan lingkungan kerja karyawan sehingga membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak berfokus kepada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja saja tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas kerja, kompensasi dan kompetensi

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Sanusi, (2014) *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta : Salemba empat.
- Arikunto, Suharsimi, (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanaf Publisings.
- Afi Rachmat Slamet. (2016). Pengaruh Dividend Per Share (DPS), Net Profit Margin (NPM) dan Return On Equity (ROE) Terhadap Harga Saham (Perusahaan Industri Manufaktur yang tercatat di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2015). *E-Jurnal Riset Manajemen Universitas Islam Malang*
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Chandra (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Surabaya Jawa Timur*
- Dadang. (2013). *E-Business & E-Commerce*. Yogyakarta: Andi.
- Fakri Mahendra. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Jurnal No.2, Vol.27*.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Knicki, Anggelo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta
- Lizawati, Ita. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Pengambilan Keputusan. *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya, Vol. 13, No.1, Hlm 121-129*
- Moohead dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Salemba Empat
- Muhith Bahar Agus Setiawan dan Abd. (2013). *Transformasional Leadership*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Malhotra K Naresh, (2014), *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Markus (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*