

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS PADA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI MALANG RAYA)

Sinollah ^{a,*}, Muhammad Ubaitulloh ^b

^{ab} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Raden Rahmat Malang, Indonesia

*sinollah@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style and compensation on job satisfaction at the Employment of Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan in Malang Raya. To achieve this goal, this study uses quantitative methods using multiple linear regression analysis. This study uses the dependent variable, namely Leadership Style and Compensation. While the independent variable is satisfaction. The sample used in this study is 44 which is the entire population. The results showed that leadership style and compensation did not have a significant effect either partially or simultaneously on job satisfaction at Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan in Malang Raya.

Keywords: *Leadership Style; Compensation; Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Malang Raya. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan Variable dependen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi. Sedangkan variable independent nya yaitu Kepuasan. Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah 44 yang merupakan keseluruhan populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan baik parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja di BPJSK se Malang Raya.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan; Kompensasi; Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Seperti yang di kemukakan oleh Martoyo (2000), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Menurut Martoyo (2000), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Seseorang pasti ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun, seringkali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya (Wibowo, 2013).

Pegawai merupakan salah satu komponen yang berperan utama dalam usaha meningkatkan mutu perusahaan. Tanpa pegawai maka aktivitas di instansi/organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Setiap pegawai diharapkan dituntut untuk selalu melaksanakan tugasnya dengan baik. Perilaku kerja pegawai yang timbul akibat kepuasan kerja yang sangat dipengaruhi oleh harapan dan kebutuhan para pegawai terhadap kepemimpinan kepala instansi. Setiap pegawai

pasti memiliki tingkat kepuasan tersendiri yang dapat diukur dengan kinerja pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi, tetapi setiap pegawai yang satu dengan lainnya belum tentu memiliki tingkat kepuasan kerja yang sama. Oleh karena itu, untuk membentuk suatu tingkat kepuasan kerja yang baik, seorang pemimpin perlu melakukan suatu tindakan agar para pegawai dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Robbins *dalam* Wibowo (2013) mengungkapkan bahwa harapan bagi suatu organisasi yaitu terciptanya suatu nilai kepuasan yang tinggi pada organisasi tersebut. Salah satu aspek yang sering digunakan untuk melihat kondisi suatu organisasi adalah melihat tingkat kepuasan kerja para anggotanya. Rosa (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda suatu organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Oleh karena kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dipertahankan untuk menunjang kehidupan organisasi. Hal ini disebabkan karena dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan pegawai akan lebih giat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatnya produktivitas, prestasi kerja meningkat, mengikuti aturan kerja, disiplin, dan menurunkan tingkat absensi.

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi dapat diketahui bukan hanya dari gaji tetapi juga melalui keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas, adanya hubungan komunikasi yang harmonis antara pegawai dengan atasan, situasi lingkungan kerja yang

nyaman, rekan kerja yang mendukung, memiliki kinerja tinggi, dan bertanggungjawab.

Kepuasan kerja pada seorang pegawai mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaan, kesediaan untuk bekerja juga seringkali dipengaruhi oleh keinginannya untuk mengganti pekerjaan (Setiawan, 2012). Pegawai dengan kepuasan tinggi akan memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan (Setiawan, 2012). Atas kontribusi yang tinggi tersebut, maka organisasi akan memiliki outcomes yang tinggi, dan dengan outcomes yang tinggi maka organisasi dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri pegawai (Setiawan, 2012). Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manager karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan (Davis *dalam* Rosa, 2014). Abraham Maslow dalam teori hirarki kebutuhan menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan pegawai identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis (Setiawan, 2012).

Pada kenyataannya bahwa tidak semua pegawai mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, justru mengalami penurunan. Suatu organisasi banyak mengalami permasalahan yang timbul pada kepuasan kerja yang rendah, sehingga menimbulkan dampak negatif seperti produktivitas rendah, semangat kerja rendah, dan datang terlambat. Rosa (2014) mengatakan rendahnya kepuasan kerja yang terjadi pada pegawai merupakan salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi suatu organisasi. Rendahnya kepuasan kerja pada pegawai biasanya tersembunyi di belakang aksi-aksi pemogokan liar, pelambanan kerja,

mangkir dan terjadinya pergantian pegawai. Gejala-gejala merupakan bagian dari banyak keluhan, rendahnya prestasi kerja, emosi tidak stabil, melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, dan masalah indisipliner. Wibowo (2013) dalam studi global dilaporkan terdapat masalah kepuasan kerja dalam ketidakpuasan bayaran, jumlah jam kerja, tidak mendapatkan cukup libur atau cuti, kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja, waktu diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja. Chiu *dalam* Setiawan (2012) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa seorang pegawai dalam suatu organisasi yang memiliki ketrampilan, pengetahuan, pendidikan mereka mengharapkan imbalan. Gaji yang diterima mencerminkan perbedaan tanggungjawab, pengalaman, kecakapan, maupun jabatan sehingga apabila kebutuhan akan gaji sesuai dengan apa yang di harapkan maka pegawai akan memperoleh kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Fahmi (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi kepuasan kerja. Pada penelitian Yonitri (2013) menyebutkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi gaya kepemimpinan demokratis. Begitu juga penelitian Prasetya dan Dewi (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosa (2014) beberapa tahun belakangan ini di Indonesia sering terjadi aksi mogok yang dilakukan para pegawai akibat ketidakpuasan mereka pada kebijakan organisasi. Misalnya aksi mogok yang

dilakukan oleh karyawan pabrik ban PT Mega Safe Tyre Industry yang berada di Semarang, karena ketidakpuasan mereka pada kebijakan perusahaan yang mewajibkan masuk kerja saat libur Tahun Baru Hijriah (Kompas, 23 Februari 2004 dalam Rosa, 2014). Mereka keberatan bekerja saat libur nasional karena perusahaan menolak membayar uang lembur.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Malang Raya pada awal tahun 2020, dilapangan terlihat adanya perilaku indisipliner pada beberapa pegawai, misalnya datang terlambat, rendahnya absensi, tidak semangat, dan lain-lain. Perilaku-perilaku indisipliner tersebut memperlihatkan bahwa pegawai tersebut masih kurang optimal dalam bekerja. Kurangnya kompensasi dan komunikasi yang baik dengan pemimpin untuk bekerja secara optimal mengindikasikan ketidakpuasan kerja bagi pegawai.

Fenomena-fenomena di atas apabila dibiarkan dan tidak mendapat perhatian akan berdampak pada pelaksanaan yang dapat mengarah pada tujuan instansi serta kualitas instansi. Fakta menunjukkan betapa pentingnya kepuasan kerja bagi pegawai. Untuk itu, pemimpin instansi perlu meningkatkan kepuasan, salah satunya dengan berusaha mencari faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi terbentuknya kepuasan terhadap pimpinan. Burt (2003) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain hubungan antara relasi yaitu atasan dengan pegawai; faktor kompensasi; faktor individual yaitu sikap, umur, jenis kelamin; faktor dari luar yaitu keadaan keluarga,

pendidikan. Dari beberapa faktor tersebut kompensasi dan gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Pemimpin memiliki peranan yang penting dalam membangun keberlangsungan hidup organisasi. Beberapa hal yang penting diperhatikan pemimpin dalam pemeliharaan hubungan dengan para pegawai yaitu dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja para pegawai. Untuk meningkatkan kualitas instansi seorang pemimpin harus mampu meningkatkan kepuasan kerja para bawahannya. Sebagai pemimpin harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan pegawai tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kepuasan mereka akan lebih baik. Sebagai pemimpin mempunyai pengaruh, ia berusaha agar nasehat, saran dan perintahnya di ikuti oleh para pegawai. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, sikap, tingkah laku yang dipimpinnya. Dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman, ia membantu pegawai untuk berkembang menjadi pegawai yang profesional. Kompensasi juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja, jika kompensasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan apa yang mereka kerjakan pegawai akan merasa kepuasan tersebut.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan usaha milik negara yang bertujuan memberikan jaminan dan perlindungan sosial bagi pekerja di seluruh Indonesia. Melalui berbagai programnya, BPJS Ketenagakerjaan berusaha memberi kepastian perlindungan dan

kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dengan adanya jaminan dan perlindungan sosial, tentunya para pekerja juga akan lebih merasa ‘aman’ dan tidak perlu khawatir jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Resiko yang mungkin terjadi saat bekerja seperti sakit, pemutusan hubungan kerja, kecelakaan kerja, pensiun, hingga kematian bisa menjadi lebih ringan jika kita mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Manager sebagai pemimpin instansi di instansi BPJS Ketenagakerjaan perannya sangat penting untuk membantu pegawainya. Didalam kepemimpinannya manager harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di BPJS Ketenagakeerjaan. Oleh karena itu, manager perlu melakukan evaluasi secara terus-menerus terhadap kepemimpinan yang telah dijalani dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kebijakan dan gaya kepemimpinan apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh bawahan sehingga tidak menimbulkan ketidakpuasan terhadap kepemimpinan kepala BPJS ketenagakerjaan. Pada kesempatan lalu peneeliti melihat pegawai BPJS Ketenagakerjaan selalu datang tepat waktu dan menaati peraturan yang ada, namun tidak jarang peneliti melihat pegawai tertidur di meja kerja nya dan pulang sebelum waktu nya. Peneliti juga mengetahui salahsatu pegwai yang akan segera melakukan pekerjaan ketika pemimpin berjanji akan mmberikan bonus kepada pegawai, ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kompenssi merupakan variable

yang sangat penting guna meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: a). menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan; b). menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai serta; c). menganalisis pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan se Malang Raya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Bryman and Cramer (2005), bahwa proses penelitian kuantitatif dimulai dari teori, hipotesis, desain penelitian, memilih subjek, mengumpulkan data, memproses data, menganalisa data dan menuliskan kesimpulan. Penelitian ini dilaksanakan di BPJS Ketenagakerjaan seluruh Malang Raya.

Mengacu kepada pendapat Sugiyono (2013), pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel yaitu variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2). Adapun variabel terikatnya adalah kepuasan kerja (Y).

Kompensasi menurut Sastrohadiwiryo *dalam* Septawan (2014) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga

dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan mengacu kepada pendapat Siagian (2008), adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Adapun kepuasan kerja mengacu kepada pendapat Mathis and Jackson (2012) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Malang Raya yang berjumlah 44 orang. Semua populasi dijadikan sampel. Pengumpul data utama dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa semua instrumen sudah valid karena r hitung yang dihasilkan lebih besar dari r tabel (Sugiyono, 2013). Begitu juga dengan uji reliabilitas sudah memenuhi syarat karena α Cronbach yang dihasilkan sudah $\geq 0,6$ (Sugiyono, 2013). Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda dengan bantuan program komputer SPSS 22 Windows 10. Untuk menjawab tujuan penelitian menggunakan uji t dan uji F .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran suatu data yang disajikan menjadi lebih mudah untuk dipahami. Berikut ini adalah hasil penelitian analisis statistik deskriptif.

Berdasarkan hasil tabel analisis deskriptif jumlah data atau $N = 44$ responden. Diketahui mean dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) 58.98 dan *std. deviation* 3.763 yang berarti nilai mean lebih besar dari nilai *std. deviation* dan dapat disimpulkan bahwa penyimpangan data rendah serta penyebarannya baik dan merata.

Selanjutnya, hasil dari analisis deskriptif untuk variabel kompensasi (X_2) dengan jumlah data atau $N = 44$ responden. Dari perhitungan data yang diperoleh untuk variabel kompensasi yaitu, nilai mean 39.18 dan *std. deviation* 2.608 yang berarti nilai mean lebih tinggi dari *std deviation* dan dapat disimpulkan bahwa penyimpangan data rendah serta penyebarannya baik dan merata.

Selanjutnya, untuk variabel kepuasan kerja (Y) dengan jumlah data $N = 44$ mendapatkan hasil perhitungan mean 37.16 dan *std. deviation* 2.312 yang artinya mean lebih tinggi dari *std. deviation* dan dapat disimpulkan bahwa penyimpangan data pada variabel ini rendah.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan regresi berganda. Pengujian Analisis regresi berganda ini dilakukan menggunakan uji t dan uji F .

Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial variabel bebas (gaya kepemimpinan dan Kompensasi) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji dua arah. Kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut H_0 tolak dan H_a diterima apabila ($t_{hitung} > t_{tabel}$), artinya berpengaruh. Selanjutnya, H_0 ditolak dan H_a ditolak apabila ($t_{hitung} < t_{tabel}$), artinya tidak berpengaruh.

**Tabel 1. Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36.897	7.009		5.264	.000
Gaya Kepemimpinan	-.041	.099	-.066	-.414	.681
Kompensasi	.068	.142	.077	.479	.634

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data primer (2020)

Berdasarkan pada t-tabel dengan menggunakan ketentuan $\alpha = 0.05$ dan $df = (n - k - 1)$ atau $(44 - 2 - 1) = 41$ sehingga diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.6828. Maka bisa diketahui pengaruh dari variabel masing-masing sebagai berikut

Diketahui nilai thitung dari *coefficients* diperoleh 0.414 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.414 < 1.6828$). thitung lebih kecil dari tabel dan nilai signifikan 0.681 yang berarti signifikansi tidak sama dengan 1,6828, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti

variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di BPJS Ketenagakerjaan se Malang Raya.

Dari tabel di atas diperoleh nilai thitung 0.077 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ $0.077 < 1.6828$. thitung lebih kecil dari tabel dan nilai signifikan 0.634 yang berarti signifikansi tidak sama dengan 1.6828, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di BPJS Ketenagakerjaan se Malang Raya.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Tabel dibawah ini adalah uraian dari hasil Uji F. Dengan penentuan F tabel:

N = jumlah responden

K = jumlah variabel

Taraf sig = 5%,

$Df_2 = N - K = 44 - 2 = 42$ jadi Ftabel dari 42 = 3.22

**Tabel 2. Uji F
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.801	2	.900	.162	.851 ^a
Residual	228.086	41	5.563		
Total	229.886	43			

Sumber: Data primer (2020)

Berdasarkan tabel perhitungan Uji F di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 0.162 dan perolehan Ftabel sebesar 3.22 yang berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$ (F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel}) dan tingkat signifikansi $F(0,851) <$ tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima

dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan se Malang Raya.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau terikat. Besarnya koefisien determinasi ini adalah 0 sampai dengan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.089 ^a	.008	-.041	2.359	2.016

Sumber: Data primer, diolah dengan Spss

Berdasarkan olahan statistik pada tabel diatas yang dibantu oleh SPSS pada hasil adjusted R square menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sejumlah 4.1 %. Maka pengaruh yang dihasilkan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebanyak 4.1% Sedangkan yang 95.9% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 1 sudah diketahui bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya, variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di BPJS Ketenagakerjaan seluruh Malang Raya. Menurut penelitian sebelumnya Fanny (2019) menyatakan variabel kepemimpinan secara bersama-sama dan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya dan Dewi (2019) menyatakan gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara parsial dan signifikan. Dengan demikian hasil analisis ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang memberikan informasi bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang diteliti Harahap dan Khair (2019); Musfirah (2019); Abid dan Andi (2020) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Beberapa hal yang mendasari penelitian yang dilakukan penulis memberikan hasil yang berbeda dengan penelitian terdahulu, antara lain disebabkan karena para pegawai di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan se Malang Raya berdasarkan hasil wawancara yang sudah diolah, merasakan bahwa ada pimpinan yang lebih mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan organisasi, selain itu pimpinan juga dianggap kurang membantu

mengembangkan kemampuan bawahan. Beberapa pegawai juga kurang menyukai pimpinan yang terus-menerus menyalahkan padahal pegawai tersebut sudah berusaha sebaik mungkin. Tetapi terlepas dari beberapa kekurangan pimpinan tersebut, pegawai tetap berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.

Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 1 diatas sudah diketahui bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya, Dengan demikian hasil perhitungan secara parsial variabel Kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian yang sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Kusuma (2016); Abid dan Andi (2020) yang menemukan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang sejalan juga ditemukan pada hasil penelitian Fanny (2019) dan penelitian Harahap dan Khair (2019) yang menemukan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun bertentangan dengan hasil penelitian Musfirah (2019) dimana kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian terjadi karena bentuk kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Para karyawan sudah merasa melakukan yang terbaik untuk perusahaan tetapi gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Selain itu hasil dari observasi, gaji yang diterima

karyawan BPJSk lebih sedikit dibandingkan dari UMR. Dengan adanya kompensasi yang baik dari perusahaan akan mendukung para karyawan untuk lebih semangat bekerja. Ini juga mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan dan memperbaiki bentuk-bentuk kompensasi agar dapat disesuaikan apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan serta upah dalam bentuk gaji atau bonus yang diberikan harus sesuai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Pada Tabel 2 di atas hasil olahan statistik menunjukkan F hitung lebih kecil dari F tabel. Hasil tersebut variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan (Y).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2017) dan Fanny (2019); Abid dan Andi (2020) yang menghasilkan gaya kepemimpinan dan kompensasi signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini terjadi karena dari hasil wawancara dengan karyawan, Pemimpin di BPJS Ketenagakerjaan dianggap kurang membantu mengembangkan kemampuan bawahan dan cenderung mementingkan kepentingan pribadi daripada organisasi serta kompensasi (gaji,bonus) tidak sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

Hasil ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Wijaya (2019) yang menghasilkan bahwa Gaya kepemimpinan dan

kompensasi tidak berpengaruh pada kepuasan kinerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan se Malang Raya baik secara parsial maupun simultan. Untuk itu, kepada pimpinan BPJSK Malang Raya agar supaya lebih dahulu mementingkan urusan organisasi dari pada urusan pribadi. lebih memperhatikan karyawannya dan lebih bisa mengontrol emosi untuk kedepannya. Selain itu, agar lebih bisa memperhatikan dan meningkatkan hak gaji dan bonus setelah apa yang telah dikerjakan oleh karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja agar karyawan BPJSK bisa memberikan pelayanan yang terbaik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, Muhamad dan Andi, Dede (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi. *JENIUS*. Vol. 4, No. 1. Hal: 11-21
- Bryman, A., & Cramer, D. (2005). *Quantitative Data Analysis with SPSS 12 and 13*. Routledge: London
- Burt. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Pelita, Jakarta.
- Fahmi. (2013). *Pengantar Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Fanny, dkk. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Sinarmas Multifinance. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik*. Vol. 1. No.1.
- Harahap, Dewi Suryani dan Khair, Hazmanan. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2(1). Hal 69-88.
- Martoyo, Susilo, 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia* : BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert . dan Jacson. 2012. *Manajemen Daya Manusia*, Edisi Permata : Salemba Empat, Jakarta.
- Musfirah. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri. *Skripsi*. FEB-Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Nugraha, Rully. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi pada Karyawan Hom Inn Palembang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Prasetya, Putu Wahyu Yana dan Dewi, I Gusti Ayu Manuati. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Intention To Quit Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 4: 2042–2070
- Rosa.. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan personalia terhadap kepuasan*. Vol. 2, No. 1. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Al Masraf.
- Septawan. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, Pers
- Setiawan , Toni. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. Platinum
- Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi : Pertama: Binapura Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Yonitri, Dewi Arum. (2013). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Skripsi (Tidak Ditebitkan)*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers