

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan

Pada tahun 1997 pemerintah mengadakan peraturan bagi para pemberi kerja atau pengusaha untuk mewajibkan pelaksanaan program asuransi yang disebut dengan Asuransi Ketenagakerjaan (ASTEK). Asuransi Ketenagakerjaan sendiri didirikan oleh Perum ASTEK.

Setelah itu di terbitkan Undang Undang no 3 tahun 1992 mengenai Penerapan Jaminan sosial bagi para pekerja melalui badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dan mengalami perubahan pada akhir tahun 2004 dengan di terbitkannya Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang mengenai sistem jaminan sosial.

Adanya perupahan peraturan pada tahun 2011 dengan di tetapkannya Undang Undang No 24 Tahun 2011 mengenai JAMSOSTEK yang beralih nama menjadi Badan Penyelenggara jaminan Sosial (BPJS). Sesuai dengan Undang Undang Jamsostek berubah menjadi BPJS ketenagakerjaan pada tanggal 1 Januari tahun 2014 yang beralih fungsi menjadi badan hukum publik. BPJS Ketenagakerjaan menyediakan empat program utama Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Pensiun, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua.

1.1.2 Profil Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan

Pemerintah Indonesia memiliki badan Penyelenggaraan jaminan sosial untuk untuk ketenagakerjaan melalui program BPJS Ketenagakerjaan dari segala resiko sosial yang dapat terjadi di lingkungan kerja.

Perusahaan BPJS Ketenagkerjaan mempunyai prinsip yang mengedapankan kepentingan serta hak hak para pekerja di negar Indonesia dengan mengadakan empat program perlindungan utama yaitu Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya. Berikut adalah deskripsi dari Program BPJS Ketenagakerjaan.

TABEL 1.1
PROGRAM BPJS KETENAGAKERJAAN

NO	PROGRAM	DESKRIPSI	MANFAAT
1	Jaminan Kecelakaan Kerja	Kecelakaan kerja Sebagai salah satu jenis resiko kerja, sangat mungkin terjadi dimanapun dan dalam bidang pekerjaan apapun. Seperti luka ringan ataupun parah, cacat sebagian dan Kematian.	-Biaya pengangkutan Biaya pengobatan - Biaya sementara tidak mampu bekerja - Biaya santunan cacat & kematian - Biaya Rehabilitasi - Biaya bantuan beasiswa
2	Jaminan Hari Tua	Program penghimpun dana yang di tujukan sebagai simpanan yang dapat di pergunakan oleh peserta, terutama apabila penghasilan yang bersangkutan berhenti karena berbagai sebab seperti PHK pengunduran diri atau cacat total.	Pengambilan manfaat setelah 10 tahun kepesertaan paling banyak 30% dan untuk kepemilikan rumah 10%.
3	Jaminan Pensiun	Program yang di peruntukan bagi peserta ahli waris pada saat memasuki usia pensiun, cacat total atau meninggal dunia.	- pensiun hari tua ,. - pensiun cacat , - pensiun janda/duda - pensiun anak , di terima hali waris peserta sampai mencapai 23 tahun.

bersambung

Sambungan tabel 1.1

NO	PROGRAM	DESKRIPSI	MANFAAT
4	Jaminan Kematian	Program ini di peruntukan bagi ahli waris pekerja peserta BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja.	- Mendapat santunan berkala selama 2 tahun sebesar Rp. 4.800.000 - Biaya pemakaman. - Beasiswa untuk anak

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan , 2018

Nilai-nilai budaya yang diinternalisasi yang harus diimplementasikan dalam BPJS Ketenagakerjaan , yakni Iman, Etika, Excelent, Teladan, Harmoni, Integritas, dan Antusias.

1.1.3 Visi, Misi dan Logo perusahaan BPJS Ketenagakerjaan

a. Visi

Visi dari Perusahaan BPJS Ketengakerjaan yaitu dapat menjadi Badan Penyelenggara jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa yang amanah, bertata kelola baik serta Unggul dalam operasional dan pelayanan.

b. Misi

Misi dari Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen melalui beberapa program yang di adakan yaitu:

- 1) dapat melindungi dan menyejahterkan seluruh pekerja dan keluarganya
- 2) dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
- 3) dapat mendukung Pembangunan da kemandirian perekonomian nasional

c. Logo Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan

Sebagai Perusahaan besar BPJS Ketenagakerjaan mempunyai logo tersendiri yang unik dan khas, di mana di dalamnya mengandung filosofi perusahaan . Untuk Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan sendiri logo perusahaan mempunyai beberapa fungsi salah satunya seperti mempresentasikan nilai nilai yang di miliki oleh perusahaan dan cita cita perusahaan serta sebagai salah satu strategi marketing.



Gambar 1.1 Logo Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan

Sumber: www.bpjsketenagakerjaan.go.id , di akses 2 September 2018

Pada Logo yang dimiliki oleh BPJS Ketenagakerjaan terdapat empat warna yang terdiri dari warna hijau, kuning, putih dan biru. Logo BPJS Ketenagakerjaan menggunakan empat warna berbeda, yaitu hijau, putih, kuning dan biru. Setiap warna memiliki nilai dan unsur filosofi masing-masing.

1) Hijau

Warna hijau di dalam logo melambangkan kesejahteraan dan mempresentasikan nilai nilai pertumbuhan, harmoni, kesegaran stabilitas serta kemanan.

2) Putih

Warna putih di dalam logo melambangkan integritas dan mempresentasikan kemurniaan, kebersihan serta kesempurnaan sebagai simbol kebaikan.

3) Kuning

Warna Kuning di dalam logo melambangkan optimism dan mempresentasikan pencerahan, kebahagiaan serta memberi harapan masa depan yang lebih baik.

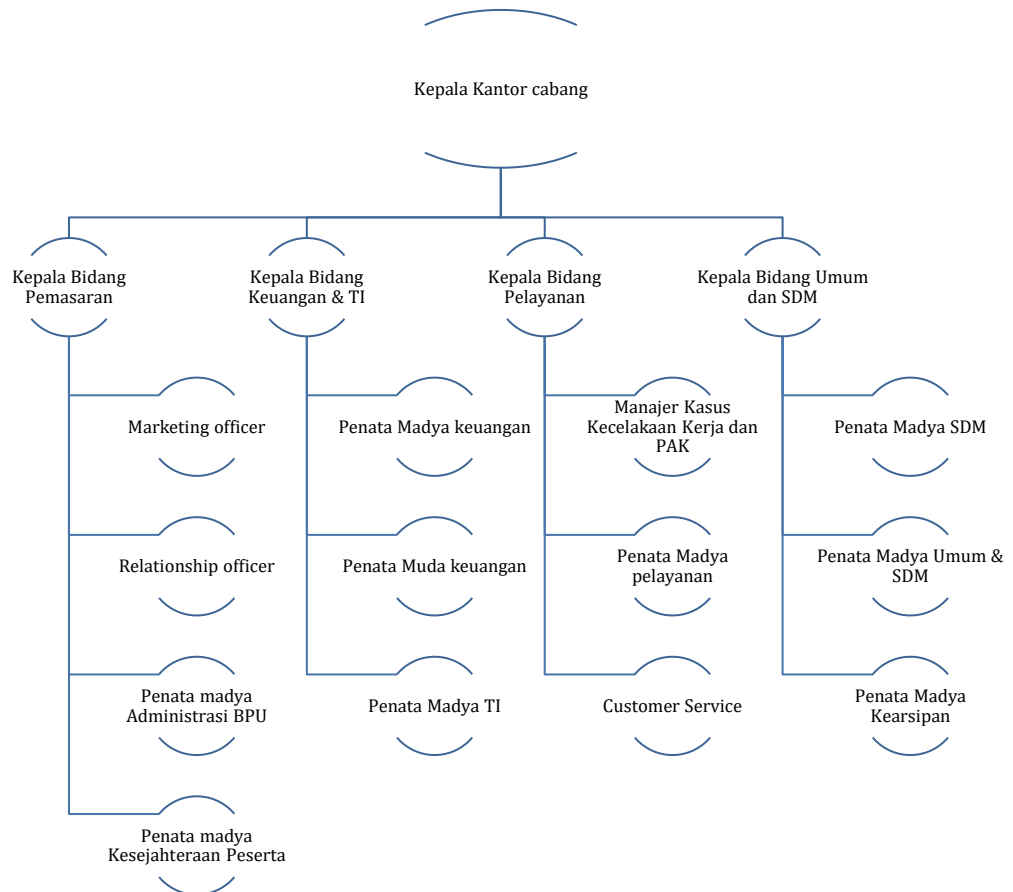
4) Biru

Warna biru di dalam logo melambangkan keberlanjutan dan mempresentasikan kepercayaan, kesetiaan, kebijakan, keahlian, serta ketahanan jangka panjang.

Selain itu dari segi Perbedaan warna terdapat pula pada tipologi huruf “J” dimana di buat lebih besar dari bawah ke atas dan membelah lingkaran. Hal tersebut melambangkan bahwa cita cita BPJS Ketenagakerjaan akan terus bergerak naik dan semakin memberikan banyak manfaat bagi para pekerja. Selain dari sisi warna, terdapat perbedaan pada tipologi huruf “J” yang membelah lingkaran dan dibuat makin membesar dari bawah ke atas . Untuk Huruf J yang melebihi diameter lingkaran melambangkan puncak pencapaian bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia.

1.1.4 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan

Sebuah perusahaan selalu memiliki struktur organisasi yang dirancang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan dari organisasi nya. Di dalam Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan sendiri informasi mengenai struktur organisasi perlu di ketahui oleh seluruh anggota perusahaan dan pemakai layanan dengan tujuan setiap anggota mnegtahui akan fungsi dan tujuan dari setiap aturan yang di tetapkan oleh perusahaan.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung

Sumber: Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta , Bandung 2018

a. Kepala Kantor CabangPerintis

Merencanakan, mengkoordinasikan, dan memantau kegiatan operasional Kantor Cabang Perintis yang meliputi bidang pemasaran, pelayanan peserta, dan juga dukungan usaha (mencakup bidang Umum, SDM, TI dan Keuangan), guna tercapainya target yang telah ditetapkan.

b. Kepala Bidang Pelayanan dan Umum

Memberikan pelayanan kepada peserta maupun calon peserta sesuai kebutuhan (seperti pelayanan kepesertaan, iuran, pengajuan jaminan, permintaan informasi, dll), menangani keluhan peserta sesuai ketentuan, melaksanakan kegiatan pembayaran klaim untuk program JHT, JK, JKK dan JP serta pengelolaan operasional meliputi area administrasi, dan umum, guna memberikan dukungan optimal terhadap kelancaran seluruh kegiatan operasional di KCP.

c. Kepala Bidang Pemasaran

Melaksanakan penghimpunan informasi dari berbagai sumber terkait, dalam rangka mendata potensi agar dapat dijadikan acuan untuk kegiatan pemasaran. Melakukan tindak lanjut terhadap data potensi atau perusahaan wajib belum daftar, dalam upaya memenuhi target kepesertaan. Melakukan pemetaan terhadap daerah yang akan dilaksanakan kegiatan sosialisasi.

d. Kepala Bidang Keuangan

Melakukan penyusunan anggaran kantor cabang perintis, dengan cara menyusun kebutuhan anggaran kantor cabang perintis dan menginput data beban usaha melalui aplikasi. Menyusun permintaan pemenuhan dan pergeseran anggaran. Melakukan pelaporan perpajakan kepada instansi yang berwenang.

e. Kepala Bidang Umum & SDM

Mengelola administrasi SDM, guna tersedianya data SDM sesuai kebutuhan, dengan cara membuat rekapitulasi absen setiap bulan. Melakukan administrasi kepegawaian (pencatatan dan pemutakhiran data karyawan, pengurusan cuti, absensi, lembur, SPPD, dll). Mengajukan penggantian sementara karyawan KCP yang cuti lebih dari 3 hari ke kantor cabang induk.

f. Penata madya Teknologi Informasi

Mengelola sarana dan prasarana Teknologi Informasi, sehingga senantiasa dapat digunakan setiap saat. Mengidentifikasi kebutuhan perangkat TI dan melakukan koordinasi dalam rangka penyediaan kebutuhan. Melaksanakan pemeliharaan sesuai kewenangannya dan menyampaikan informasi permasalahan operasional yang terkait dengan TI yang tidak dapat ditangani kepada Kantor Cabang Induk.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Semakin berkembangnya era globalisasi menuntut sebuah organisasi untuk mempunyai strategi bersaing agar dapat bertahan dalam persaingan yang kompetitif . Suatu organisasi di bentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang ingin dicapai dengan mengandalkan berbagai asset yang di miliki oleh Perusahaan, salah satunya adalah Sumber daya Manusia . Menurut Sedarmayanti (2014:25) Manajemen Sumber daya Manusia adalah suatu sistem yang di buat untuk memastikan pengelolaan kompetensi yang di miliki oleh manusia secara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan organisasi . Pengembangan potensi yang di miliki oleh Manusia secara maksimal akan menjadikan investasi yang besar bagi suatu organisasi sebagai salah satu strategi dalam mencapai tujuan . Hubungan antara Karyawan dan Atasan adalah aspek yang penting di dalam pengelolaan SDM, Menurut Kartono dalam Priansa (2017:150) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif untuk mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

Semakin seorang pemimpin menjalankan tugasnya dengan baik, maka semakin cepat tercapainya tujuan organisasi. Ketika perusahaan menginginkan tenaga kerja yang berkualitas, maka seorang pemimpin di harapkan dapat memperlakukan pekerja dengan cara yang baik, dengan cara memotivasi dan memperlakukan bawahanya agar berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin selalu mempunyai cara yang berbeda untuk mengelola karyawan di dalam sebuah perusahaan baik dari perilaku, kompetensi dan strategi dalam mempengaruhi kinerja bawahanya. Menurut Zainal, et al (2017:42) perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Pola tersebut di rancang untuk mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai pengaruh yang penting dalam kemajuan organisasi , cepat lambatnya suatu organisasi berkembang tergantung pada gaya kepemimpinan yang di lakukan .

Menurut Lailasa dalam jurnal ekonomi dan bisnis (2018:86) pada saat ini sebagian perusahaan mulai memilih Gaya demokratis karena mereka menganggap pemimpin perlu melibatkan karyawan di dalam setiap langkah yang akan di ambil oleh perusahaan, pemimpin juga harus mampu menghargai dan memberikan kesempatan karyawan apirasi dan pendapat terhadap perusahaan. Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jaminan sosial

ketenagakerjaan yang sebelumnya berasal dari Perusahaan JAMSOSTEK kemudian berganti nama menjadi Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan. Setiap tahunnya BPJS Ketenagakerjaan mengalami masa transisi Kepemimpinan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Regenerasi kepemimpinan telah dilakukan berdasarkan hasil kompetensi karyawan yang telah ditentukan dengan tujuan membangun Human Capita System. Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan, maka peneliti melakukan wawancara terstruktur kepada 10 responden karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung.

TABEL 1.2
DAFTAR HASIL WAWANCARA TERSTRUKTUR

No	Pertanyaan	YA	TIDAK
1	Apakah pemimpin mengajak anggota kelompok bersama sama terlibat terlibat dalam mengambil keputusan?	10	0
2	Apakah pemimpin memberi kesempatan pegawai untuk menyampaikan aspirasi dan pendapat?	10	0
3	Apakah pemimpin memberikan instruksi yang jelas mengenai tugas kepada para pegawai?	7	3
4	Apakah pemimpin memberikan arahan dan pengawasan terhadap kelompok ketika melakukan tugas?	8	2
5	Apakah pemimpin memberikan perhatian pada kelompok yang tidak sukses dalam bekerja?	10	0
6	Apakah pemimpin melakukan komunikasi dua arah dengan pegawai?	10	0
7	Apakah pemimpin mendiskusikan, jika terjadi masalah di lapangan kerja dengan pegawai?	10	0
8	Apakah pemimpin selalu mendengarkan keluhan dari pegawainya?	10	0

bersambung

sambungan tabel 1.2

9	Apakah pemimpin memperhatikan konflik yang terjadi di antara para pegawai?	9	1
10	Apakah pemimpin memberikan pujian dan kritikan secara objektif?	9	1

Sumber: Data yang di olah penulis

Berdasarkan tabel di atas seluruh pertanyaan yang di ajukan meliputi pengambilan keputusan, respon terhadap kritik dan saran, pengawasan dan instruksi dalam pemberian tugas, cara komunikasi, dan pemberian pujian serta kritik. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang di lakukan oleh perusahaan BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta telah mengarah pada Gaya Kepemimpinan Demokratis.

Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan, pekerjaan, dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan khususnya pada Bidang pemasaran yang menjadi tombak bagi perusahaan Jasa seperti Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan . Menurut Sedarmayanti (2014:259). Kinerja merupakan sebuah prestasi kerja yang di capai oleh seseorang , sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing masing untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pengelolaan pada karyawan bidang pemasaran harus di lakukan dengan efektif, pemantauan terhadap setiap aktivitas yang di lakukan harus sesuai dengan waktu dan target yang telah di tetapkan. Sehingga hasil kerja dari setiap karyawan dapat di jadikan sebagai cara untuk mengevaluasi kinerja baik untuk seorang pemimpin maupun bagi bawahnya.

Pelaksanaan kinerja akan sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor baik bersumber dari karyawan maupun organisasi. Menurut Kasmir (2016:190) faktor yang bersumber dari karyawan yaitu kemampuan, pengetahuan, motivasi dan kepribadian, sedangkan dari segi organisasi di pengaruhi oleh kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen. Kinerja karyawan berdampak terhadap kelangsungan hidup organisasi, jika dampak yang di timbulkan positif maka keuntungan bagi perusahaan dan sebaliknya jika dampak negatif yang timbul maka, akan mengancam keberlangsungan hidup perusahaan. Dengan demikian kontribusi yang di berikan dari kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan sangat berpengaruh terhadap proses pencapaian tujuan perusahaan. Pada penelitian ini untuk mengetahui kinerja dari Perusahaan BPJS

Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung , maka Peneliti mengumpulkan data mengenai Jumlah kepesertaan tenaga kerja di perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Soekarno Hatta Bandung.

TABEL 1.3
JUMLAH KEPESERTAAN TENAGA KERJA DAN BUKAN PENERIMA
UPAH

no	Pembina	Tahun 2017		Tahun 2018	
		BPU	TK	BPU	TK
1	Widia Novilia	124	1.769	120	2.088
2	Subhan Adi Nugroho	29	254	35	186
3	Yola Dewi Yuniarti	332	28.808	319	29.972
4	Waheda Rahma	330	30.484	325	30.727
5	Luthfiyah Andiani	9	36	200	1.876
6	Nur Fadhilah Amalia	284	794	536	2.832
7	Yurika Arishanty	327	33.040	318	34.526
8	Ade Irfan Murdianto	1	0	1	0
	TOTAL KEPESERTAAN	1.436	95.185	1.854	102.207

sumber: Bidang Marketing BPJS Ketenagakerjaan, 2018

Keterangan:

BPU : kepesertaan anggota BPJS Ketenagakerjaan yang bekerja bukan sebagai karyawan

TK: kepesertaan anggota BPJS Ketenagakerjaan yang bekerja sebagai karyawan perusahaan

Berdasarkan pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa pencapaian prestasi kerja karyawan Bidang Pemasaran BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung dengan jumlah total kepesertaan baik bukan penerima upah dan tenaga kerja mengalami peningkatan.

Berdasarkan wawancara pendahuluan yang di lakukan peneliti bersama Ibu Luthfiyah sebagai Marketing Officer , beliau menuturkan bahwa pada Tahun 2017 jumlah total kepesertaan baik Bukan penerima upah dan tenaga kerja tidak dapat mencapai target sesuai yang telah di tentukan, jumlah target tidak dapat di munculkan berhubung menjaga kenyamanan dan keamanan perusahaan. Ketidaktercapaian target Perusahaan di sebabkan beberapa hal yaitu, adanya sistem pergantian karyawan serta jajaran perusahaan, serta sehubungan alih fungsi dari kantor BPJS Ketenagakerjaan Sumedang menjadi Kantor BPJS Ketenagakerjaan

Soekarno Hatta Bandung. Selain itu Pada tahun 2017 pelaksanaan Gaya kepemimpinan Demokratis yang seharusnya diterapkan murni demokratis , namun tidak di lakukan sepenuhnya pada pelaksanaan operasional perusahaan dan cenderung mengarah pada Gaya kepemimpinan delegatif . Untuk tahun 2018 jumlah Kepesertaan meningkatbaik dari kepesertaan tenga kerja maupun buka penerima upah, namun target kepesertaan belum sepenuhnya tercapai di karenakan untuk memastikan mencapai target atau tidaknya jumlah kepesertaan harus di lakukan terlebih dahulu proses penilain kinerja dari nilai total jumlah kepesertaan yang di akumulasikan secara total sampai akhir tahun. Pada tahun 2018 Pelaksanaan Gaya kepemimpinan di lakukan murni secraa Demokratis dalam pelaksanaanya. Terdapat 35 orang karyawan di perusahaan BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta bandung yang menyatakan , dimana 38 % menyatakan bahwa pemimpin memberikan semangat kerja melalui setiap briefing yang di lakukan pada pagi hari . Untuk 35 % karyawan menyatakan bahwa pemimpin menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan karyawan dan 12% karyawan menyatakan bahwa pemimpin tidak memberikan arahan yang jelas mengenai pelaksanaan tugas yang harus di lakukan , serta 9 % karyawan menyatakan bahwa pimpinan kurang memberikan saran dan masukan ketika karyawan mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan . Selain itu 5% karyawan menyatakan pimpian kurang mengawasi karyawan ketika akan melaksanakan tugas , terutama saat melaksanakan tugas di luar perusahaan.

TABEL 1.4

DAFTAR HASIL WAWANCARA TIDAK TERSTRUKTUR

Nama dan Jabatan	Item	Kepemimpinan pada pada tahun 2017	Kepemimpinan pada tahun 2018
Bapak Bagus selaku Penata madya Umum	Tujuan dan sasaran kerja	Setiap penetapan sasaran dan tujuan di serahkan pada karyawan, Serta penyerahan wewenang	Pimpinan menetapkan sasaran dan tujuan bersama sama Karyawan. Pekerjaan di serahkan kepada

bersambung

Sambungan tabel 1.4

		di lakukan kepada karyawan. Namun rendahnya arahan dan dukungan terhadap karyawan membuat Hasil kerja karyawan tidak terlalu maksimal serta tidak terlalu banyak koreksi dan masukan kepada karyawan, membuat karyawan tidak saling berkompetitif untu berkontribusi pada perusahaan.	pegawai bebas dalam pengerjaanya dan pembagiannya pimpinan, Setiap hasil kerja yang di lakukan oleh karyawan akan di evaluasi melalui musyawarah maupun briefing di pagi hari, sehingga hasil kerja dapat mejadi feedback bagi karyawan sebagai motivasi dalam meningkatkan kinerjanya .
Bapak Budi selaku Kepala Bidang Umum dan SDM	Pengambilan Keputusan	Pengambilan keputusan di lakukan secara bersama dengan karyawan, namun perwujudan dari keputusan di delegasikan kepada karyawan. Sehingga karyawan yang merasa belum mampu mengerjakan pekerjaanya merasa terbebani karena kurangnya dukungan serta arahan dari atasan	Setiap Keputusan yang akan di ambil pimpinan akan di diskusikan terlebih dahulu kepada karyawan, sehingga karyawan dapat mengeluarkan pendapat dan saran serta melatih daya analisis ketika akan mengambil keputusan . Pimpinan tetap mempertimbangkan mana yang di anggap paling tepat sesuai dengan situasi dan kondisi.

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung, 2018

Pada tabel 1.4 di dapatkan hasil wawancara tidak terstruktur, bahwa terdapat perbedaan pelaksanaan Gaya kepemimpinan demokratis pada tahun 2017 dan 2018 di perusahaan BPJS Ketenagakerjaan. Dilihat dari pernyataan pada tahun 2017 bahwa pelaksanaan Gaya kepemimpinan lebih mengarah kepada delegatif terlihat dari ciri ciri pembawaan gaya kepemimpinannya sedangkan pada tahun 2018 di lihat dari ciri cirinya pelaksanaan Gaya demokratis telah di murni di laksanakan. , Maka peran Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berdampak terhadap kinerja karyawan . Seorang pemimpin harus mampu memberikan dorongan dan semangat kepemimpinan yang di miliki oleh seorang pemimpin mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang diinginkan, namun sebaliknya jika kualitas dan kompetensi seorang pemimpin belum mencukupi, maka pemimpin tersebut hanya memimpin untuk tujuan pribadi nya bukan untuk organisasi. Oleh sebab itu atasan dan bawahan harus saling bekerja sama untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Dengan demikian, mengingat pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dalam proses kerja suatu perusahaan maka penulis ingin meneliti tentang gaya kepemimpinan di Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung. Apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan di Perusahaan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis membuat judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung.”**

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana Gaya kepemimpinan Demokratis pada Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung?
- c. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang tertera diatas, adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a. Mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan Demokratis pada Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung.
- b. Mengetahui dan menganalisis gambaran kinerja karyawan pada Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung.
- c. Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan dan kinerja karyawan.

1.5.2 Aspek Praktis

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini membuat penulis dapat meningkatkan wawasan serta ilmu pengetahuan yang lebih detail berkenaan dengan Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bekal ilmu yang dapat di aplikasikan di dalam dunia kerja .

b. Manfaat Praktis

Dengan Adanya penelitian ini, penulis berharap hasil penelitian dapat di jadikan sebagai sumber informasi serta masukan dan bahan pertimbangan untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia termasuk mengenai Gaya Kepemimpinan serta Kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga di harapkan dapat menjadi sumber referensi

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai Juli sampai dengan penelitian selesai . Bertempat di Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung. Berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No. 161, Kota Bandung, Jawa Barat.