

Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Kramat Jati Jakarta

Muhammad Fahrurriansyah¹, Anita Maulina^{2*}

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹muhammadfahrurriansyah@gmail.com, ²anita@stiami.ac.id

* corresponding author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : Maret 18, 2025

Revised : Maret 25, 2025

Accepted : Maret 27, 2025

Keywords:

Employee Empowerment;

Leadership Style;

Organizational Culture;

Employee Job Satisfaction



Copyright (c) 2025

Jurnal Reformasi Administrasi:

Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan

Masyarakat Madani

ABSTRACT

Job satisfaction is a positive or pleasant emotional condition resulting from an assessment of one's work or work experience. Without employee satisfaction, the organization will not be able to run well. This research discusses and analyzes the influence of employee empowerment, leadership style, and organizational culture on employee job satisfaction in the Fire Management and Rescue Sector, Kramat Jati District. The research method used is a quantitative method by distributing questionnaires with a sample size of 52 respondents from a population of 52 people. Based on the results of research using multiple regression analysis with the help of SPSS 26.0, it shows that employee empowerment has a positive and significant influence with a coefficient of determination (R Square) of 0.924 (92.4%) on employee job satisfaction, leadership style has a positive and significant influence with a coefficient of determination (R Square) of 0.770 (77.0%) on employee job satisfaction, organizational culture has a positive and significant influence with a coefficient of determination (R Square) of 0.676 (6.76%) on employee job satisfaction. The independent variables employee empowerment, leadership style, and organizational culture were jointly tested using the F test, proving to have a positive and significant influence with an F value of 198.626 on employee job satisfaction and the magnitude of the influence was seen from the value and with a coefficient of determination (R Square) value of 0.925 (92.5%).

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah kondisi emosi positif atau menyenangkan dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Tanpa adanya kepuasan pada pegawai maka organisasi tidak akan bisa berjalan dengan baik. Pentingnya peran pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penting pula memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, dan disiplin karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Wiliandari, 2019).

Kepuasan kerja menurut Luthans melibatkan reaksi kognitif, afektif, dan evaluative atau sikap. Menurutnya kepuasan kerja adalah kondisi emosi positif atau menyenangkan dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Tanpa adanya kepuasan pada karyawan maka perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik (Lie & Vincenthius, 2019).

Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Kramat Jati yang merupakan salah satu organisasi publik di bawah naungan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur yang dalam pembentukannya bertujuan memberikan pelayanan dalam bidang pencegahan kebakaran, penanggulangan kebakaran, dan penyelamatan bencana lainnya khususnya dilingkungan kecamatan Pesanggrahan tentunya juga tidak akan terlepas dari kinerja pegawai dalam pelaksanaan pencapaian tujuannya. Dalam upaya pencapaian tujuan, tentunya tidak terlepas dari rasa kepuasan kerja pegawai, dimana kepuasan pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator yang antara lain : target pekerjaan tercapai, kerusakan

sarana prasarana dapat dihindari, absensi pegawai diperkecil, usulan mutasi pegawai dihilangkan, dan produktivitas pegawai meningkat (Nitisemito, 2021).

Ketidakpuasan kerja pegawai dapat dilihat dari perilaku atau capaian kinerja pegawai, sebagaimana Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Kramat jati dari kinerja pegawainya masih terdapat ketidakpedulian pegawai terhadap peralatan-peralatan operasional sehingga pada tahun 2022 masih di temukan 4 peralatan rusak/hilang saat dipergunakan, dan tahun 2023 ditemukan 7 peralatan rusak/hilang saat dipergunakan.

Selain dari ketidakpedulian dengan peralatan operasional, pada Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Kramat jati pada tahun 2022 di temukan masih ada pelanggaran kehadiran dan capaian kinerja tidak tercapai 100%, begitu pula pada tahun 2022. Dimana hal tersebut mencerminkan masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dimana bertanggung jawab bekerja adalah salah satu proyeksi dari kepuasan kerja pegawai.

Ketidakpuasan kerja pegawai tentunya diakibatkan oleh beberapa faktor, dimana menurut Adnayani, kepuasan kerja pegawai dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, dimana menurut Astuti, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang antara lain: pemberdayaan karyawan, gaya kepemimpinan dan juga dukungan organisasi (Dhyana & Adnyani, 2019).

Pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu bentuk dari keterlibatan karyawan direncanakan oleh manajemen yang bertujuan untuk menghasilkan komitmen organisasional dan meningkatkan kontribusi kepada organisasi pegawai (Dhyana & Adnyani, 2019). Menurut Khan, pemberdayaan pegawai dapat dilihat pada indikator yang antara lain: intensitas keterlibatan pegawai, tingkat komunikasi pada tim, dan tanggung jawab pelaksanaan tugas pegawai (Shofiatun, 2020).

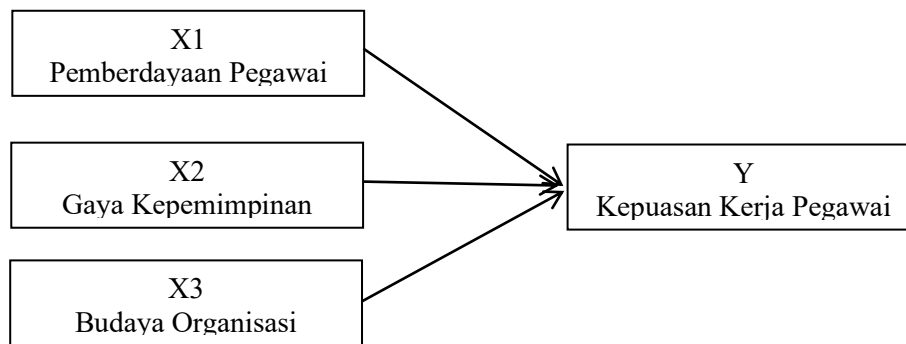
Selain pemberdayaan pegawai, gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Menurut Kartono, gaya kepemimpinan adalah kebiasaan, watak, sifat, kepribadian, tempramen yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Hadi, 2023). Dimana pada kurun waktu tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 menurut data Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelatan Kecamatan Kramat jati sudah ada dua kali pergantian pimpinan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivisme yang didasarkan pada *hypotetico-deductive method*, yaitu suatu metode dalam penelitian yang melibatkan pengujian hipotesis yang dideduksi dari hipotesis lainnya yang tingkat abstraksinya atau perumusan konseptualnya lebih tinggi. Deduksi adalah cara berfikir dimana dari pernyataan yang bersifat umum ditarik kesimpulan yang bersifat khusus (Pandoyo dkk, 2019: 2).

Penelitian kuantitatif biasanya menggunakan desain eksplanasi, dimana objek telaahan penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah untuk menguji hubungan antar-variabel yang dihipotesiskan. Pada jenis penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel; untuk mengetahui apakah sesuatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya; atau apakah sesuatu variabel disebabkan/dipengaruhi ataukah tidak oleh variabel lainnya (Mulyadi, 2019: 132).

Pengukuran atau pengujian hasil dalam penelitian yang terkumpul melalui instrumen berupa kuisioner yang disebarkan kepada para responden dan sudah terkonversi dalam angka-angka akan menggunakan program SPSS *version* 25.0 yang nantinya untuk mengetahui hubungan tiap variabel penelitian dimana dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Adapun gambaran desain pendekatan penelitian adalah sebagai berikut:



Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Kramat Jati yang keseluruhan berjumlah 52 pegawai dengan besarnya sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendekatan sampel jenuh yaitu sampel dari keseluruhan populasi yang ada yang sebanyak 52 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui suatu korelasi atau hubungan antara variabel indeviden dengan variabel devenden. Untuk menyimpulkannya dilakukan dengan dua cara yakni dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* atau nilai rhitung dengan nilai rtabel, dimana nilai rtabel dalam penelitian ini adalah 0.273. dapat juga dengan membandingkan nilai probabilitas Signifikansi dengan niai $\alpha = 5\%$ (0,05). Adapun hasil uji kolerasi adalah sebagai berikut:

		Pemberdayaan Pegawai	Gaya Kepemimpinan	Budaya Organisasi
Kepuasan Kerja Pegawai	Pearson Correlation	.961**	.877**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	52	52	52

Sumber: Pengolahan data primer 2024

2. Uji Regresi

Hasil uji Regresi di gunakan untuk mengetahui nilai dari persaamaan regrensi berganda, adapun hasil dari uji regresi sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.473	3.170		.149	.882
	Pemberdayaan Pegawai	.901	.091	.886	9.926	.000
	Gaya Kepemimpinan	.072	.117	.073	.618	.540
	Budaya Organisasi	.012	.104	.011	.113	.911

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Pengolahan data primer 2024

Dari table di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,473 + 0,901X_1 + 0,072X_2 + 0,012X_3 + e$$

3. Uji Hipotesis

1) Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

dengan membandingkan thitung dengan ttabel, dimana nilai ttabel dalam penelitian ini adalah 2,010, dan membandingkan nilai probabilitas signifikansi (Sig.) dengan nilai taraf signifikan ($\alpha = 0.05$). bilamana thitung > ttabel dan Sig. < α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Hipotesis Pertama: Pemberdayaan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.037	2.904		.357	.722
Pemberdayaan Pegawai	.977	.040	.961	24.672	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Dari table di atas, maka diketahui bahwa thitung (24,672) > ttabel (2,010), dan nilai Sig. (0.000) < taraf signifikan ($\alpha = 0.05$).

Hipotesis Kedua: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.376	4.895		1.915	.061
Gaya Kepemimpinan	.866	.067	.877	12.929	.000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Dari table di atas, maka diketahui bahwa thitung (12,929) > ttabel (2,010), dan nilai Sig. (0.000) < taraf signifikan ($\alpha = 0.05$).

Hipotesis Pertama: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.362	6.298		1.328	.190
Budaya Organisasi	.877	.086	.822	10.205	.000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Dari table di atas, maka diketahui bahwa thitung (10,205) > ttabel (2,010), dan nilai Sig. (0.000) < taraf signifikan ($\alpha = 0.05$).

2) Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel, dimana dalam penelitian ini nilai Ftabel adalah 2.790, dan membandingkan antara nilai Signifikansi (Sig.) dengan taraf signifikan ($\alpha = 0.05$). Bilamana Fhitung > Ftabel dan Sig. < α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Adapun hasil uji F sebagai berikut:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1429.804	3	476.601	198.625	.000 ^b
	Residual	115.176	48	2.400		
	Total	1544.981	51			

Dari table di atas, maka diketahui bahwa Fhitung (198,625) > Ftabel (2.790), dan nilai Sig.

$(0.000) < \text{taraf signifikan } (\alpha = 0.05)$

4. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

1) Koefisien Determinasi Variabel Pemberdayaan Pegawai (X1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.924	.923	1.53151

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Pegawai

Dari table di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0.924, atau besaran pengaruhnya sebesar 92,4 %.

2) Koefisien Determinasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.770	.765	2.66728

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Dari table di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0.770, atau besaran pengaruhnya sebesar 77,0 %.

3) Koefisien Determinasi Variabel Budaya Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.669	3.16585

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Dari table di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0.676, atau besaran pengaruhnya sebesar 67,6 %.

4) Koefisien Determinasi Variabel Pemberdayaan Pegawai, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	.925	.921	1.54903

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pemberdayaan Pegawai, Gaya Kepemimpinan

Dari table di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0.925, atau besaran pengaruhnya sebesar 92,5 %. Berdasarkan uji regresi berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai koefisien determinasi pengaruh variabel pemberdayaan pegawai terhadap variabel kepuasan kerja pegawai adalah 0,924 yang berarti bahwa pemberdayaan pegawai mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 92,4%
- Nilai koefisien determinasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai adalah 0,770 yang berarti variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 77,0%.

- c) Nilai koefisien determinasi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja pegawai adalah 0,676 yang berarti variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 67,6%.
- d) Dari ketiga variabel independen (pemberdayaan pegawai, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi), variabel pemberdayaan pegawai memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap variabel kepuasan kerja pegawai, hal ini karena bagaimanapun seorang pegawai merupakan makhluk sosial yang kontribusinya juga ingin di anggap dan dihargai/diberdayakan.
- e) Variabel independent (pemberdayaan pegawai, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi), secara simultan mempengaruhi variabel kepuasan kerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,925 yang berarti variabel pemberdayaan pegawai, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 92,5%.

SIMPULAN

- a. Terdapat pengaruh Pemberdayaan Pegawai yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Kramat Jati sebesar 92,4%, ini dibuktikan dengan *koefisien determinasi* (R Square) sebesar 0,924. Dengan demikian makin tinggi tingkat pemberdayaan pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, hal ini dikarenakan manusia adalah makhluk sosial yang sangat ingin diakui dan dihargai keberadaan dan kontribusinya.
- b. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Kramat Jati sebesar 77,0%, ini dibuktikan dengan *koefisien determinasi* (R Square) sebesar 0,770. Dengan demikian makin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang baik mampu mempengaruhi pegawainya untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.
- c. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Kramat Jati sebesar 67,6%, ini dibuktikan dengan *koefisien determinasi* (R Square) sebesar 0,676. Dengan demikian makin baik kondisi budaya organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, hal ini dikarenakan kondisi budaya organisasi yang baik akan membuat kenyamanan bagi pegawai saat bertugas.
- d. Terdapat pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Kramat Jati sebesar 92,5%. Ini dibuktikan dengan *koefisien determinasi* (R Square) sebesar 0,925, nilai Fhitung sebesar 198,625, dan dengan taraf signifikansi (p-value), 0,000. Ini berarti nilai Sig < nilai α (0,000 < 0,05). Dengan demikian tingginya pemberdayaan pegawai, gaya kepemimpinan yang baik, dan kondisi budaya organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai, demikian juga sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- A Fabaitya, E. P. (2019). *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. 17–63.
- Adolph, R. (2019). *Budaya Organisasi*. 1–23.
- Afandi. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit*
- Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 13–18.
- Agung, I. G., Dhyana, K., Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2019). *KERJA KARYAWAN Fakultas Ekonomi dan*

Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali. 7(7), 3594–3622.

Ahmad, F. (2019). *Budaya Kerja Organisasi*. 17–19.

Anglalami, I. (2019). Gaya Kepemimpinan Pada Rumah Makan Puti Minang Haji Mena Natar Lampung

Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Repository Radenintan, Manajemen Dakwah*, 1– 2. http://repository.radenintan.ac.id/1099/1/2._ABSTRAK.pdf

Anindita, R. (2020). Pembinaan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. *Universitas Esa Unggul*, 5(3), 248–253. <https://elib.unikom.ac.id/download.php?id=378174>

Asiva, N. (2019). *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*.

Dhyana, I. G. A. K., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(7), 3594–3622. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i07.p6>

Dr. Vladimir, V. F. (2019). Ruang Lingkup Admnistrasi Negara. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.

Fathur, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (*Studi Empiris Pada Bank Mandiri Kantor Cabang Kota Magelang*).

Fauzy, A. (2019). Metode Sampling. In *Universitas Terbuka* (Vol. 9, Issue 1).

<http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com>

Hadi, S. (2023). Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan. *MANNERS (Management and Entrepreneurship Journal)*, 5(1), 11–28.