

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung
Dharma Nirmala)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi**

Disusun Oleh:

Amelia Jonet

C1120166

Dosen Pembimbing :

Drs. Dadan Hamdani, MM



IKOPIN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

INSTITUT KOPERASI INDONESIA

2016

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN.
Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Perusahaan Daerah
Kebersihan Kota Bandung "Dharma Nirmala",
Provinsi Jawa Barat.

Nama : Amelia Jonet

NRP : C1120166

Program Studi : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui dan Mengesahkan :

Dosen Pembimbing

(Drs. Dadan Hamdani, MM)

Disetujui Program Studi S1 – Manajemen



(Drs. H. Rajanto Purbo Suseno, M.Sc)

IKOPIN

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 22 Mei 1994 di Padang, dari keluarga Jonni Hardi dan Yefriati Waturandang, *penulis* merupakan anak pertama dari dua orang bersaudara. Penulis dibesarkan di Jl. Raya Jatinangor no 129, Jatinangor.

Jenjang pendidikan yang pernah *penulis* tempuh adalah sebagai berikut :

1. SD (Sekolah Dasar) Kartika 1-11 Kota Padang, lulus pada tahun 2006.
2. SMP (Sekolah Menengah Pertama) Negeri 1 Kota Pekanbaru, lulus pada tahun 2009.
3. SMA (Sekolah Menengah Atas) Negeri 10 Kota Bandung, lulus pada tahun 2012.
4. Pada tahun 2012 penulis melanjutkan pendidikan di IKOPIN (Institut Koperasi Indonesia), Fakultas Manajemen Sumber Daya Manusia Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

IKOPIN

ABSTRAK

Amelia Jonet, Analisis Faktor-faktor Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Koperasi Karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala”), dibawah bimbingan **Drs. Dadan Hamdani, MM.**

Koperasi Karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung adalah koperasi yang bergerak di bidang unit usaha simpan pinjam dan niaga. Tujuan koperasi dapat tercapai jika karyawan mempunyai kinerja yang lebih baik lagi, maka dari itu perlu diperhatikan kepuasan kerja karyawan

Terdapat berbagai macam indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut dengan cara mengumpulkan data dan informasi, menyajikan serta menganalisisnya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan 13 orang responden yang terdiri dari karyawan dan 3 orang informan yang terdiri dari pengurus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi, untuk kemudian dianalisis melalui skoring. Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus, dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan pelaksanaan pelatihan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini diketahui kepuasan kerja karyawan, walaupun beberapa indikator belum menunjukkan hasil yang maksimal yaitu Jaminan Finansial, Kesempatan Promosi Jabatan. Oleh karena itu, koperasi harus lebih memperhatikan beberapa indikator tersebut melalui pemberian Gaji yang sesuai an diadakannya promosi jabatan untuk meningkatkan kepuasan kerja, memberikan penghargaan kepada karyawan, dan melakukan komunikasi atau pendekatan persuasif kepada karyawan agar dapat termotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

IKOPIN

ABSTRACT

Amelia Jonet, *Analysis of Job Satisfaction Factors To Improve Employee Performance (Case Study on Employee Cooperative PD. Cleanliness Bandung "Nirmala Dharma")*, under the guidance of Drs. Dadan Hamdani, MM. Employees Cooperative PD. Cleanliness Bandung cooperatives engaged in savings and loans unit and commerce. The purpose cooperatives can be achieved if employees have a better performance, and therefore need to be considered.

There is a wide range of indicators that can improve employee performance, this study was conducted to determine employee job satisfaction in improving the employee's performance by collecting data and information, deliver and analyze them so as to provide a fairly clear picture of the object being studied.

The data used in this study involved 13 respondents consisting of employees and 3 informants consisting of administrators. Data were collected through questionnaires and observation, and then analyzed through scoring. The method used is the case study method, with descriptive analysis to describe the implementation of training in improving employee performance.

From the results of this research note employee job satisfaction, although some indicators have not shown that the maximum results Financial Security, Opportunity Promotion Department. Therefore, the cooperative must pay more attention to some of these indicators through the provision of an appropriate salary is holding a promotion to increase job satisfaction, reward employees, and communication or persuasive approach to employees to be motivated and improve employee performance

IKOPIN

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan segala berkah dan karunia-Nya sehingga atas petunjuk dan kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, tidak lupa shalawat serta salam senantiasa penulis curahkan kepada baginda kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan umatnya.

Skripsi ini berjudul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”**. Adapun penyusunan skripsi ini dimaksudkan guna memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN).

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini, masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Namun demikian, penulis tetap berusaha dengan segala kemampuan yang ada berkat dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. Dadan Hamdani, MM selaku dosen pembimbing yang dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, serta dorongan semangat dan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. Inne Risnaningsih, SE., M.Si selaku dosen penguji koperasi.
3. Hj. Suarny Amran, SH., MH selaku dosen penguji konsentrasi.

4. Dr. Ir. Burhanuddin Abdullah, MA selaku Rektor Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN).
5. Dr. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc selaku ketua prodi S-1 Manajemen Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN).
6. Seluruh Dosen Pengajar Manajemen S-1 di Institut Koperasi Indonesia, terutama Dosen Manajemen Sumber Daya Manusia, atas semua ilmu dan pengetahuan yang telah diajarkan kepada penulis.
7. Seluruh Staf Tata Usaha Manajemen S-1 di Institut Koperasi Indonesia terutama Ibu Ratna, terima kasih atas bantuannya.
8. Ketua Koperasi Karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala” Ibu Dra. Tati Puspitawati beserta pengurus dan karyawan yang telah memberikan kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di Koperasi Dharma Nirmala.
9. Kedua orangtua Bapak Jonni Hardi dan Ibu Yefriati Waturandang yang tak pernah lelah memberikan dukungan, doa, motivasi dan kasih sayang mereka,
10. Sahabat-sahabatku di kampus IKOPIN Fairuzha Dwindayati Sugito Putri, Rahmadhani, Yesi Pebriani, Andini Nissa Rianti, Dela Liedis Patria, dan Aulia Rahman terimakasih atas semua keceriaan, canda tawa, susah senang yang dilewati semoga kekeluargaan ini tetap terjaga.
11. Teman-teman kelas C 2012, dan teman-teman jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia 2012 terimakasih atas kebersamaannya yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan pendidikan.

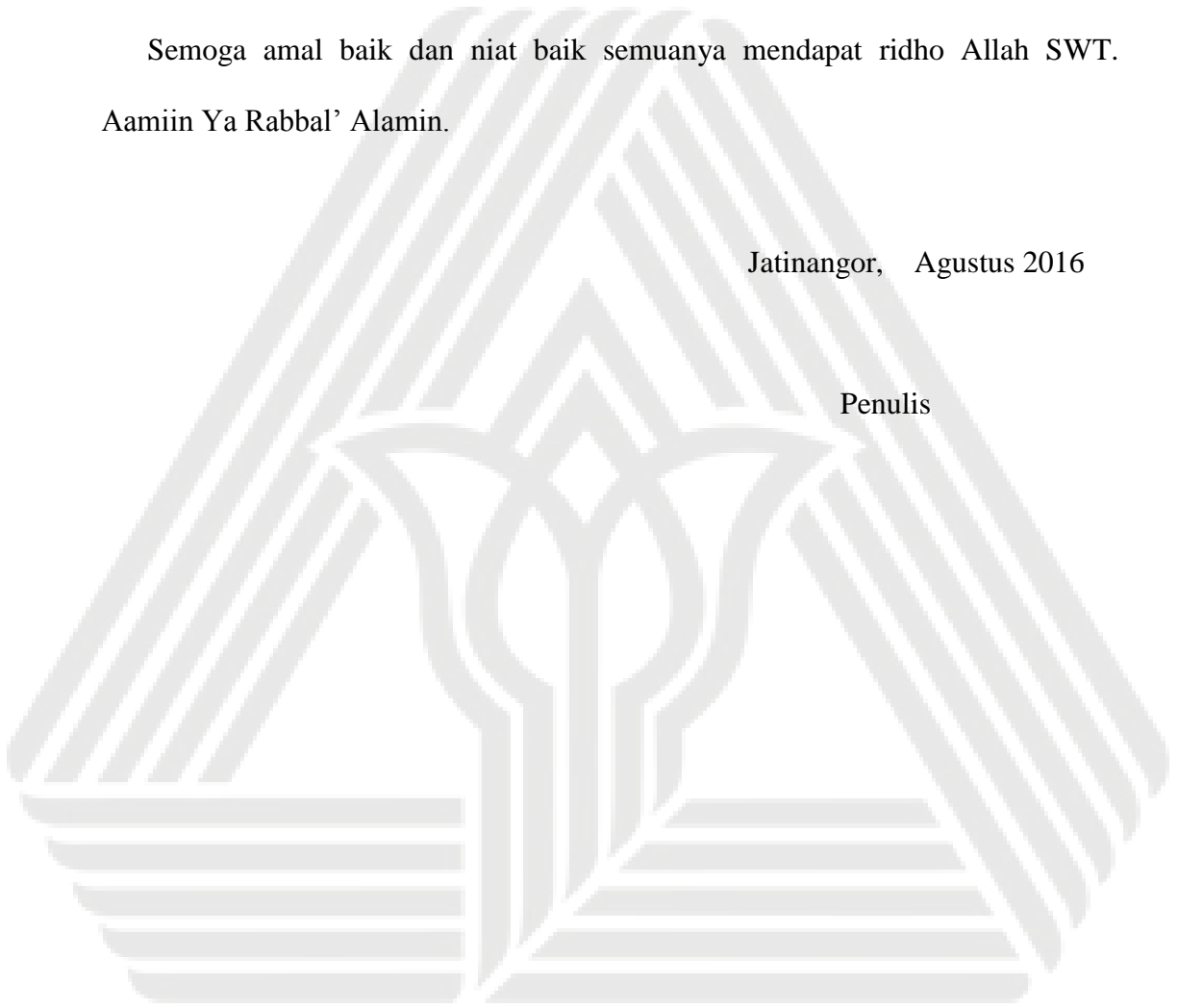
12. Teman-teman Swara Radio 107,9 FM 2012 Jonet, Dini, Radiyous, Oji, Cimmi, Bakti, Acep, Eva, dan Putra terimakasih atas kebersamaannya, canda tawa, susah senang selama ini sukses buat semuanya.

Semoga amal baik dan niat baik semuanya mendapat ridho Allah SWT.

Aamiin Ya Rabbal' Alamin.

Jatinangor, Agustus 2016

Penulis



IKOPIN

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Maksud dan Tujuan	9
1.3.1 Maksud Penelitian	9
1.3.2 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	9
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN	9
2.1 Pendekatan Masalah	11
2.1.1 Pendekatan Perkoperasian	11
2.1.1.1 Pengertian Koperasi	12
2.1.1.2 Nilai-nilai Koperasi	13
2.1.1.3 Prinsip Koperasi	14
2.1.1.4 Jenis-Jenis Koperasi	18
2.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2.1 Pengertian	20
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.3 Pendekatan Kepuasan Kerja	24
2.4 Pendekatan Kinerja	36
2.5 Metode Penelitian	50
2.5.1 Metode yang Digunakan	50
2.5.2 Data yang Diperlukan	50
2.5.2.1 Operasionalisasi Variabel	52
2.5.3 Sumber Data	52

2.5.4	Cara Pengumpulan Data	53
2.5.5	Analisis Data.....	54
2.5.6	Tempat Penelitian	61
2.5.7	Jadwal Penelitian	61
BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN		62
3.1.	Keadaan Organisasi dan Manajemen Koperasi Dharma Nirmala	62
3.1.1	Sejarah Terbentuknya Koperasi \Karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala”.....	62
3.1.2	Visi dan Misi Koperasi Dharma Nirmala	66
3.1.3	Struktur Organisasi Koperasi Dharma Nirmala.....	67
3.1.3.1	Rapat Anggota.....	68
3.1.3.2	Pengurus	71
3.1.3.3	Pengawas	75
3.1.3.4	Badan Pembina dan Penasehat.....	76
3.1.3.5	Karyawan	76
3.1.3.6	Keanggotaan.....	77
3.1.4	Implementasi Prinsip Koperasi.....	80
3.1.4.1	Implementasi Nilai-Nilai Koperasi.....	80
3.1.5	Kegiatan Usaha Koperasi Dharma Nirmala	83
3.1.6	Keadaan Permodalan dan Keuangan Koperasi Dharma Nirmala	85
3.1.6.1	Keadaan Permodalan.....	85
3.1.6.2	Keadaan Keuangan	86
3.1.6.4	Keadaan Fisik dan Geografis	87
BAB IV PEMBAHASAN.....		88
4.1	Faktor-faktor Kepuasan Kerja	88
4.1.1	Jenis Pekerjaan.....	88
4.1.2	Kesempatan Promosi Jabatan	89
4.1.3	Jaminan Finansial.....	90
4.1.4	Interaksi Sosial.....	92
4.1.5	Hubungan Kerja.....	94

4.1.6 Struktur Organisasi.....	98
4.1.7 Pangkat/kedudukan.....	100
4.2 Faktor-faktor Meningkatkan Kinerja Karyawan	
4.2.1 Kualitas Kerja	101
4.2.2 Kuantitas Kerja	106
4.2.3 Kesungguhan Kerja	108
4.2.4 Sikap Kerja	111
4.3 Upaya-upaya yang Dilakukan Koperasi Dharma Nirmala.....	113
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	121
5.1 Simpulan.....	121
5.2 Saran.....	122
DAFTAR PUSTAKA.....	124

LAMPIRAN

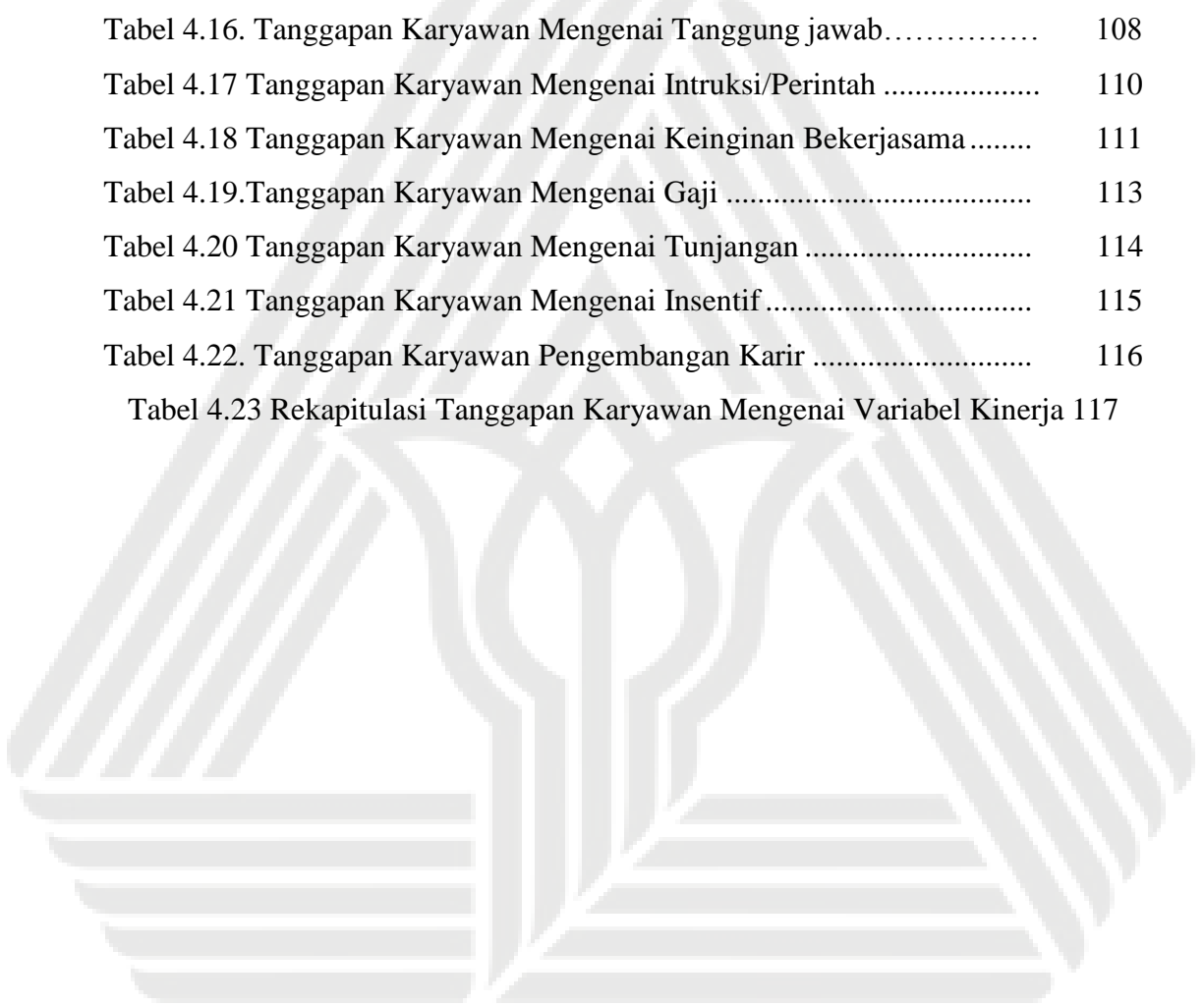


IKOPIN

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Perkembangan Kinerja Operasional Karyawan.....	7
Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel	52
Tabel 2.2 Cara Menentukan Data yang Diperoleh.....	53
Tabel 2.3 Bobot Pengukuran Tiap Indikator.....	54
Tabel 2.4 Format Jawaban Responden Terhadap Setiap Indikator Variabel Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan .	56
Tabel 2.5 Format Rekapitulasi Skor Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Faktor Kepuasan Kerja dan Kinerja	59
Tabel 2.6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Faktor Kepuasan Kerja Karyawan.....	52
Tabel 2.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Faktor Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	60
Tabel 3.1. Perkembangan Anggota Koperasi Tahun 2010-2014.....	78
Tabel 3.2. Volume Pendapatan Jasa Simpan Pinjam Tahun 2010-2014	84
Tabel 3.3. Permodalan Koperasi Dharma Nirmala 2010-2014	86
Tabel 4.1. Tanggapan Karyawan Mengenai Jenis Pekerjaan.....	89
Tabel 4.2 Tanggapan Karyawan Mengenai Kempatan Promosi Jababatan	90
Tabel 4.3 Tanggapan Karyawan Mengenai Tanggapan Karyawan Terhadap Jaminan Finansial	91
Tabel 4.4 Tanggapan Karyawan Mengenai Interaksi Sosial.....	93
Tabel 4.5 Tanggapan Karyawan Mengenai Hubungan Kerja.....	94
Tabel 4.6. Tanggapan Karyawan Mengenai Struktur Organisasi.....	95
Tabel 4.7. Tanggapan Karyawan Mengenai Pangkat/Kedudukan.....	97
Tabel 4.8. Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Tentang Variabel Faktor Kepuasan Kerja Karyawan	98
Tabel 4.9. Tanggapan Karyawan Mengenai Tingkat Ketelitian Kerja	101
Tabel 4.10. Tanggapan Karyawan Mengenai Kerapihan Hasil Kerja	102
Tabel 4.11. Tanggapan Karyawan Mengenai Kesesuaian Hasil Kerja.....	103
Tabel 4.12. Tanggapan Karyawan Mengenai Keterampilan Kerja	104

Tabel 4.13. Tanggapan Karyawan Mengenai Kemampuan Mengerjakan Tugas Rutin.....	105
Tabel 4.14 Tanggapan Karyawan Mengenai Tugas Tambahan.....	106
Tabel 4.15 Tanggapan Karyawan Mengenai Inisiatif dalam Pekerjaan	107
Tabel 4.16. Tanggapan Karyawan Mengenai Tanggung jawab.....	108
Tabel 4.17 Tanggapan Karyawan Mengenai Intruksi/Perintah	110
Tabel 4.18 Tanggapan Karyawan Mengenai Keinginan Bekerjasama	111
Tabel 4.19. Tanggapan Karyawan Mengenai Gaji	113
Tabel 4.20 Tanggapan Karyawan Mengenai Tunjangan	114
Tabel 4.21 Tanggapan Karyawan Mengenai Insentif	115
Tabel 4.22. Tanggapan Karyawan Pengembangan Karir	116
Tabel 4.23 Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Variabel Kinerja	117



IKOPIN

