

**STUDI TERHADAP KEPEMIMPINAN MANAJER DAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN**

*(Studi Kasus Pada Koperasi Kredit Obor Mas Kantor Cabang Agrobisnis
Maumere, Nusa Tenggara Timur)*

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

Gabriella Andriyani Marice Da silva

C1150361

Dosen Pembimbing:

Ir. H. Nurhayat Indra, M.Sc



IKOPIN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

INSTITUT KOPERASI INDONESIA

2019

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : **STUDI TERHADAP KEPEMIMPINAN MANAJER
DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Nama Mahasiswa : **Gabriella Andriyani Marice Da silva**

Nomor Pokok : **C1150361**

Jurusan : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN

Pembimbing



Ir. H. Nurhayat Indra, M.Sc

Direktur Program Studi S-1 Manajemen



Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc

RIWAYAT HIDUP



Gabriella Andriyani Marice Da Silva dilahirkan di Maumere, Nusa Tenggara Timur pada tanggal 02 Oktober 1996, putri dari keluarga Bapak Alm. Vincentius Budiharsono da Silva dan Ibu Florensia, anak kedua dari empat bersaudara. Pendidikan yang pernah ditempuh penulis :

1. Taman Kanak-Kanak (TKK) St. Maria Immacullata Asumphta Habbi, lulus tahun 2002
2. Sekolah Dasar (SD) Negeri Inpress Waioti, lulus tahun 2008
3. Sekolah Menengah Pertama Katolik (SMPK) Frateran Maumere, lulus Tahun 2011
4. Sekolah Menengah Atas Katolik (SMAK) Frateran Maumere, lulus Tahun 2014
5. Penulis mencatatkan diri sebagai Mahasiswi Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN) pada tahun 2015, dengan menempuh program strata 1 (S1) pada Fakultas Manajemen, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

MOTO

“Lakukan segala pekerjaan sekuat yang kau mampu, sisanya biarlah Tuhan yang menambahkan”



IKOPIN

KATA PENGANTAR

Patutlah Penulis memanjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat memperoleh kemudahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen program Strata 1 pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN). Skripsi ini berjudul Studi Terhadap Kepemimpinan Manajer dan Kepuasan Kerja Karyawan. Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan manajer dan kepuasan kerja karyawan, serta upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui kepemimpinan manajer pada Kopdit Obor Mas Kantor Cabang Agrobisnis.

Selama melakukan penelitian sampai penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari berbagai hambatan. Namun, atas bantuan dari berbagai pihak baik itu materil maupun moril akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis selama studi sampai selesainya penyusunan skripsi ini, yaitu kepada :

1. Bapak Dr (HC).Ir. Burhanuddin Abdullah, MA. Selaku Rektor IKOPIN
2. Bapak Ir.H.Nurhayat Indra,M.Sc selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga dalam membimbing dan memberikan masukan-masukan demi kesempurnaan skripsi ini.

3. Ibu Uccu Nurwati,SE,M.si dan Bapak Dadan Hamdani, S.E, M.M selaku dosen penguji konsentrasi yang telah memberikan saran-saran yang bermanfaat dalam perbaikan skripsi ini.
4. Ibu H.Yeni Wipartini, SE., M.Ti selaku dosen penguji koperasi yang telah banyak memberikan saran-saran yang bermanfaat dalam perbaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs. H. Giyanto Purbo Suseno, M.Sc selaku Ketua Prodi S-1 Manajemen.
6. Seluruh Dosen IKOPIN yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan di IKOPIN.
7. Seluruh Staf Administrasi dan sekretariat serta karyawan dan karyawan perpustakaan IKOPIN yang telah memberikan bantuan demi kelancaran penyusunan skripsi ini.
8. Ketua, Pengurus, Pengawas, Karyawan, dan anggota Koperasi Kredit Obor Mas khususnya Kantor Cabang Agrobisnis yang telah memberikan izin kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian di koperasi tersebut.
9. Yang tercinta Ayahanda Almarhum Bapak Vincentius Budiharsono da Silva dan Ibunda Florensia tercinta yang selalu memberikan dukungan baik itu moril maupun materil dan doa yang selalu dipanjatkan serta yang tersayang kakaku Fani, adikku Farel, dan Keysha.
10. Yang tersayang Yohnaes Carmelus Luji beserta Keluarga di Maumere yang selalu memberikan perhatian, dukungan dan doa.
11. Rekan-rekan dari Fakultas Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Keuangan dan yang lainnya, terimakasih banyak atas masukan dan motivasi

yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan penuh semangat.

12. Teman-teman seperjuangan angkatan 2015, khususnya yang kompak selalu. Kaka Ona, Kory, Yuni, Beti, Vivi, Any, Kaka Titin, Anggy, Ningsi, Tiara, Imas, Ka Ucy, Berto, No Karlos dan Adek Aldo, serta semuanya yang tidak sempat disebutkan namanya satu persatu tetap semangat dan kompak selalu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan, untuk itu penulis mohon saran dan pendapat dari pembaca yang bersifat membangun sehingga kekurangan dan kesalahan pada penulisan ini dapat penulis perbaiki dan penulis jadikan bahan acuan untuk meningkatkan kemampuan dalam membuat karya ilmiah yang lebih baik.

Akhir kata saya sebagai penyusun berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan bagi penyusun pada khususnya dan pembaca pada umumnya, dan Semoga Tuhan selalu memberikan balasan yang lebih baik kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Sekian dan terima kasih.

Jatinangor

Penulis

IKOPIN

RINGKASAN

Gabriella Andriyani Marice Da silva, 2015, Studi Terhadap Kepemimpinan Manajer dan Kepuasan Kerja Karyawan di Kopdit Obor Mas Kantor Cabang Agrobisnis Maumere dibimbing oleh Ir.H. Nurhayat Indra, M.Sc.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggali fakta tentang kepemimpinan manajer dan kepuasan kerja karyawan. Dan juga untuk mengetahui hubungan kepemimpinan manajer dan kepuasan kerja karyawan, serta upaya peningkatan kepuasan kerja melalui peran manajer. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bentuk hubungan kausal (sebab akibat), terdiri dari dua variabel. Kepemimpinan manajer (X) sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, kuisioner dan observasi. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan analisis korelasi.

Penelitian ini dilakukan di Kopdit Obor Mas Kantor Cabang Agrobisnis Maumere. Dari hasil penelitian dan pengolahan data dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan manajer dan kepuasan kerja termasuk dalam kategori cukup baik. Dan juga terdapat hubungan yang positif dan searah antara kepemimpinan manajer terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien hubungan 0,3877 berdasarkan kategori yang digunakan. Terdapat 3 (tiga) indikator variabel kepemimpinan manajer yang masuk dalam kategori kurangbaik, yaitu komunikasi efektif terhadap atasan dan bawahan, mencegah timbulnya konflik, dan bersikap netral terhadap semua karyawan. Pada variabel kepuasan kerja terdapat 3(tiga) indikator juga yang termasuk dalam kategori kurangbaik, yaitu pengawasan terhadap kerja karyawan, pembinaan profesional pimpinan, dan kerjasama antar karyawan. Karyawan merasa kurang puas berkaitan dengan ketiga indikator tersebut. Lebih dari 50 % responden memilih tidak setuju terhadap pertanyaan berkaitan dengan indikator- indikator tersebut. Upaya peningkatan kepuasan kerja dapat dioptimalkan melalui peranan manajer sebagai pemimpin.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah secara keseluruhan kepemimpinan manajer menentukan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan manajer semakin baik, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan semakin bertambah pula. Manajer melaksanakan peranannya cukup baik, dan kepuasan kerja yang diperoleh cukup baik. Saran yang diberikan kepada manajer adalah meningkatkan pengawasan terhadap kerja karyawan, memberikan reward, dan lebih mendengarkan pendapat karyawan, dan memperhatikan keluhan dari karyawan. Selain itu karyawan juga perlu memperhatikan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, dan lebih terbuka kepada pimpinan.

ABSTRACT

Gabriella Andriyani Marice Da Silva, 2015, A Study towards managerial leadership and employee's job satisfaction at KopditObor Mas, Agrobisnis Branch Office, Maumere, supervised by Ir. H. Nurhayat Indra, M.Sc.

The purpose of the study is to explore the facts about managerial leadership and employee's job satisfaction and to determine the correlation between managerial leadership and employee's job satisfaction, and also to find out some efforts to escalate the employee's job satisfaction through the role of a manager. Quantitative approach, in the form of causal relationship, is used in this research, which consists of two variables. Managerial manager (X) is the independent variable and job satisfaction is the dependent variable. The data used in this research are primary and secondary data. The data are collected through interview, questionnaire and observation. Data analysis method used in this research are descriptive qualitative and correlation analysis method.

This research was conducted at KopditObor Mas, Agrobisnis Branch Office, Maumere. Research and data processing demonstrate a positive correlation of managerial leadership and job satisfaction. The correlation between these two subjects reach 0,3877 of relationship closeness level based on the category. There are 3 (three) variable indicator of managerial leadership that falls into a 'not so good' category, such as job supervising, professional development and employee's collaboration. More than 50% of the respondent disagrees upon the questions of that regards. The effort to increase job satisfaction can be optimized through the role of manager as the leader.

The conclusion of this research is that the managerial leadership determines employee's job satisfaction. If the manager's leadership is good, then the employee's job satisfaction will increase accordingly. If the manager implements its role well, then the job satisfaction will be just as well. Some recommendations regarding the role of manager could be to increase the supervising towards the employee, to give rewards according to employee's quality and to listen carefully to employee's opinion and also to pay a good attention on employee's complaints. Moreover, the employee has to build a good relationship among others and to be more open to the leader.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
RINGKASAN	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Maksud dan Tujuan	9
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.5 Tempat Penelitian	11
BAB II. PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Pendekatan Masalah	12
2.1.1 Pendekatan Perkoperasian	12
2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	28
2.1.2.1 Pengertian MSDM	28
2.1.2.2 Fungsi MSDM	29
2.1.3 Pendekatan Kepemimpinan dan Manajer	32
2.1.3.1 Definisi Kepemimpinan.....	32
2.1.3.2 Tipe Kepemimpinan	34
2.1.3.3 Pengertian Manajer	37
2.1.4 Pendekatan Kepuasan Kerja	40
2.1.4.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	40
2.1.4.2 Teori Kepuasan Kerja	42
2.1.4.3 Faktor Kepuasan Kerja	44
2.1.4.4 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	46
2.1.5 Hasil Penelitian yang Relevan	51

2.2	Metode Penelitian	54
2.2.1	Metode yang Digunakan	54
2.2.2	Data yang diperlukan	54
2.2.3	Sumber Data.....	55
2.2.4	Operasional Variabel	57
2.2.5	Rancangan Data	60
2.2.6	Analisis Data.....	60
2.2.7	Jadwal Penelitian	65

BAB III. KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

3.1	Keadaan Organisasi dan Manajemen Koperasi	66
3.1.1.	Sejarah Terbentuknya Koperasi.....	66
3.1.2	Struktur Organisasi Koperasi.....	68
3.1.3	Kegiatan Usaha Koperasi.....	74
3.1.4	Keadaan Keuangan Koperasi.....	76
3.2	Implementasi Jati Diri Koperasi	80
3.3	Keadaan Wilayah Koperasi.....	84
3.3.1	Lingkungan Internal Koperasi	85
3.3.2	Lingkungan Eksternal Koperasi.....	85
3.3.3	Sumber daya lain Koperasi	85
3.3.4	Fasilitas social Koperasi	86
3.3.5	Failitas ekonomi Koperasi	87
3.3.6	Keadaan fisik dan geografis Koperasi	87
3.3.7	Keadaan Sosial Koperasi	87
3.3.8	Keadaan Ekonomi Koperasi	88

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Kepemimpinan Manajer	89
4.1.1	Sebagai penentu arah	89

4.1.2	Sebagai waki l dan jurubicara	92
4.1.3	Sebagai Komunikator.....	94
4.1.4	Sebagai Mediator	95
4.1.5	Sebagai integrator	98
4.2	Kepuasan Kerja Karyawan	101
4.2.1	Finansial	101
4.2.2	Supervisi oleh pimpinan	104
4.2.3	Kesempatan untuk maju	107
4.2.4	Rekan Kerja	109
4.2.5	Kondisi Kerja	111
4.3	Hubungan Kepemimpinan Manajer dan Kepuasan Kerja Karyawan	118
4.4	Upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui kepemimpinan manajer	120
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	121
5.2	Saran	123
DAFTAR PUSTAKA		125
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

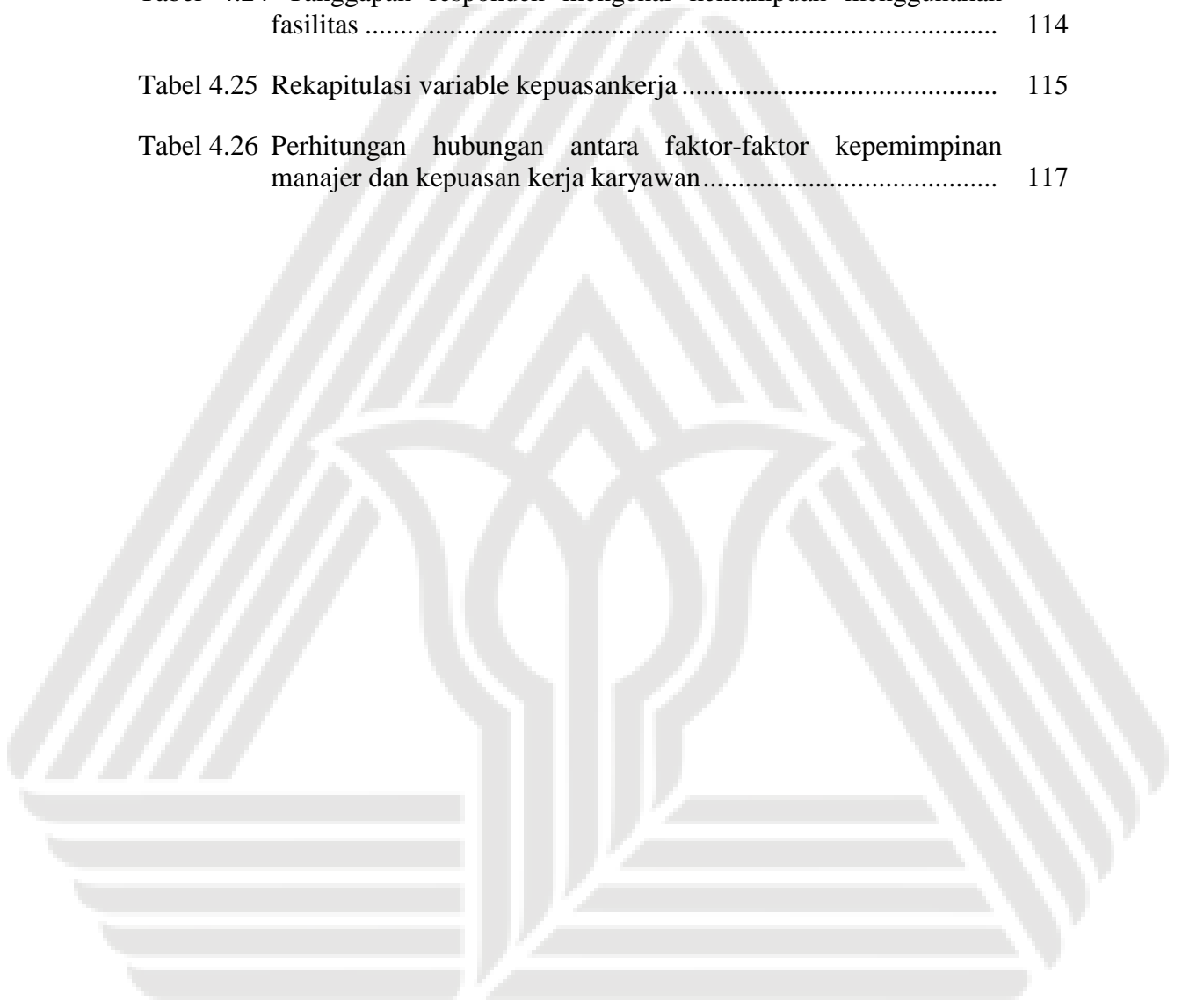
IKOPIN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Turn over (perputaran) karyawan pada Kopdit Obor Mas Kantor Cabang Agrobisnis	5
Tabel 1.2	Tunjangan JAMSOSTEK/BPJS ketenagakerjaan Kopdit Obor Mas	7
Tabel 2.1.	Sumber data dan cara penarikan data responden Kopdit Obor Mas Kantor Cabang Agrobisnis	55
Tabel 2.2.	Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan Manajer.....	58
Tabel 2.3	Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	59
Tabel 2.4	Skor Alternatif Jawaban	60
Tabel 2.5	Tanggapan Responden	62
Tabel 2.6	Rekapitulasi Tiap Variabel.....	63
Tabel 2.7	Tabel Uji Korelasi	65
Tabel 3.1	Perkembangan Anggota Kopdit Obor Mas	73
Tabel 3.2	Perbandingan melalui definisi koperasi	80
Tabel 3.3	Perbandingan melalui nilai-nilai koperasi	81
Tabel 3.4	Perbandingan melalui prinsip-prinsip koperasi.....	82
Tabel 3.5	Sumberdaya dan fasilitas kerja.....	86
Tabel 3.6	Fasilitas Sosial.....	86
Tabel 3.7	Fasilitas Ekonomi	87
Tabel 4.1	Tanggapan responden mengenai kemampuan manajer menetapkan strategi	90
Tabel 4.2	Tanggapan responden mengenai kemampuan manajer memberikan pedoman kerja yang baik dan tepat	91
Tabel 4.3	Tanggapan responden mengenai kemampuan manajer mewakili organisasi di dalam dan di luar.....	92

Tabel4.4	Tanggapan responden mengenai kemampuan manajer yang sering melakukan pertemuan dengan karyawan.....	93
Tabel4.5	Tanggapan responden mengenai kemampuan manajer berkomunikasi efektif terhadap atasan dan bawahan.....	95
Tabel4.6	Tanggapan mengenai kemampuan manajer mencegah timbulnya konflik	96
Tabel4.7	Tanggapan responden mengenai kemampuan manajer mengatasi masalah yang timbul.....	97
Tabel 4.8	Tanggapan responden mengenai kemampuan manajer dalam menjalin kerjasama anggota organisasi.....	98
Tabel 4.9	Tabel tanggapan responden mengenai kemampuan manajer bersikap netral kepada seluruh karyawan.....	99
Tabel 4.10	Tabel rekapitulasi variabelke pemimpinan manajer.....	100
Tabel 4.11	Tanggapan responden mengenai gaji	102
Tabel 4.12	Tanggapan responden mengenai tunjangan	103
Tabel 4.13	Tanggapan responden mengenai insentif	104
Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai pengawasan terhadap kerja karyawan	105
Tabel 4.15	Tanggapan responden terhadap p,mbinaan professional pimpinan.....	106
Tabel 4.16	Tanggapan responden mengenai kesempatan program promosi.	107
Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai informasi seputar promosi jabatan	108
Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai kesempatan mengikuti pelatihan	109
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai hubungan informal dengan rekan kerja.....	110
Tabel 4.20	Tanggapan responden mengenai kerjasama antar karyawan	111
Tabel 4.21	Tanggapan responden mengenai suasana kerja yang kondusif...	112
Tabel 4.22	Tanggapan responden mengenai kebersihan tempat kerja.....	113

Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai ketersediaan fasilitas kerja.....	114
Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai kemampuan menggunakan fasilitas	114
Tabel 4.25 Rekapitulasi variable kepuasan kerja	115
Tabel 4.26 Perhitungan hubungan antara faktor-faktor kepemimpinan manajer dan kepuasan kerja karyawan.....	117



IKOPIN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur organisasi Kopdit Obor Mas.....	5
Gambar 2.1	Organisasi koperasi sebagai suatu sistem siosio-ekonomi	22
Gambar 2.2	Revitalisasi manajemen sumber daya manusia koperasi sebagai upaya peningkatan dinamika kerja usaha dan promosi anggota	27
Gambar2.3	Skema Alur Berpikir.....	53
Gambar 3.1	Struktur organisasi Kopdit Obor Mas yang disarankan	68



IKOPIN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Perhitungan Uji Regresi Korelasi

Lampiran 2 Tabulasi data variabel kepemimpinan manajer

Lampiran 3 Tabulasi data variabel kepuasan kerja karyawan

Lampiran 4 Struktur organisasi Kopdit Obor Mas Kantor Cabang Agrobisnis
yang disaarankan

Lampiran 5 Foto-foto kondisi dan keadaan Kantor Cabang Agrobisnis



IKOPIN