

ANALISIS KEPUASAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi, Kabupaten Bandung,
Provinsi Jawa Barat)

Disusun Oleh :

ROSALINDA UTAMI

C1190291

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing :

Dr. Ir. H. Indra Fahmi, M.Si

Evan Firdaus, SE., MM



PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

IKOPIN UNIVERSITY

2023

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja
Karyawan
(Studi Kasus Pada KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi,
Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat)

Nama : Rosalinda Utami

NIM : C1190291

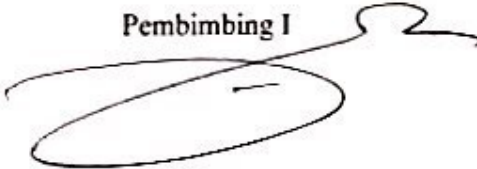
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Sarjana Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

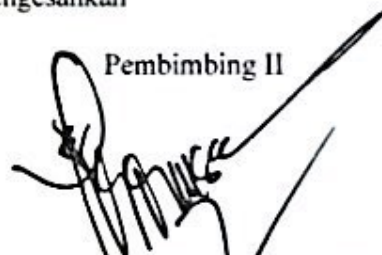
Menyetujui dan mengesahkan

Pembimbing I



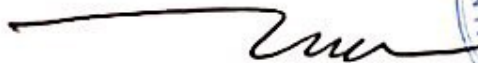
Dr. Ir. H. Indra Fahmi, M.Si

Pembimbing II



Evan Firdaus, SE., MM

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Heri Nugraha, SE., M.Si

Ketua Program Studi
Sarjana Manajemen



Dr. Ami Purnamawati, Dra., M.Si



RIWAYAT HIDUP



Rosalinda Utami (2023), lahir pada tanggal 25 Desember tahun 2000 di Sumedang, Jawa Barat. Merupakan anak pertama dari empat bersaudara. Adapun riwayat pendidikan yang ditempuh sebagai berikut:

1. Tahun 2012 menyelesaikan pendidikan di SDN Sinarjati, Kecamatan Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat
2. Tahun 2015 menyelesaikan pendidikan di SMPN 1 Jatinangor, Kecamatan Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat
3. Tahun 2018 menyelesaikan pendidikan di SMAN 1 Tanjungsari, Kecamatan Tanjungsari, Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat

Pada tahun 2019 peneliti tercatat sebagai mahasiswa di IKOPIN University, di Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat. Selama masa perkuliahan penulis aktif dalam kegiatan kemahasiswaan yaitu di Korps Protokoler Mahasiswa (KPM) IKOPIN University.

ABSTRACT

ROSALINDA UTAMI, 2023. *Analysis of Job Satisfaction in Efforts to Improve Employee Performance. (Case Study at KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi, Bandung Regency, West Java Province). Under the guidance of H. Indra Fahmi and Evan Firdaus.*

The benefits of job satisfaction for cooperatives are that by achieving employee satisfaction, employees will have thoughts, feelings and desires that can influence attitudes towards work, this attitude will determine work performance, dedication and love for the work that is charged, because employees become actors who support the achievement cooperative goals. The benefit of employee performance for the cooperative is that if the employee performs well, it can increase the success of the business and it is hoped that it will also impact the cooperative, the increase in business results depends on the decrease or increase in employee performance.

Job satisfaction is a feeling that supports or does not support an employee related to his work or his condition. Employee performance is the result of certain planned work processes at the time and place of the employee and the organization concerned.

This research is a survey research with a case study method, with a quantitative descriptive analysis approach. Data acquisition is supported through observation, interviews, questionnaires, and literature study.

The results showed that job satisfaction scored 343 with good criteria and employee performance scored 321 with fairly good criteria (Sudjana). Efforts need to be made by providing appropriate compensation to employees according to their work and position, what they do should be proportional to what they get, and cooperatives facilitate or provide good facilities and infrastructure for employee needs so that employee performance becomes optimal.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance, Cooperative

ABSTRAK

ROSALINDA UTAMI, 2023. Analisis Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Pada KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi. Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat). Di bawah bimbingan H. Indra Fahmi dan Evan Firdaus.

Manfaat kepuasan kerja untuk koperasi adalah dengan tercapainya kepuasan pada karyawan, maka karyawan akan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan, sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan, karena karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan koperasi. Manfaat kinerja karyawan bagi koperasi adalah jika karyawan melakukan kinerja dengan baik maka dapat meningkatkan kesuksesan dari usaha dan besar harapan berimbas juga kepada koperasi, turun naiknya hasil usaha tergantung juga dengan menurun atau naik kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan metode studi kasus (*case study*), dan pendekatan analisis deskriptif secara kuantitatif. Perolehan data didukung melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mendapatkan skor 343 dengan kriteria baik dan kinerja karyawan mendapatkan skor 321 dengan kriteria cukup baik (Sudjana). Upaya yang perlu dilakukan dengan memberikan imbalan yang pantas kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan jabatan, apa yang mereka lakukan seharusnya sebanding dengan apa yang mereka dapatkan, dan koperasi memfasilitasi atau memberikan saranan dan prasarana yang baik untuk kebutuhan karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi optimal.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Koperasi

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan taufik, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Analisis Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan” Studi kasus pada KSU Ikatan Mita Usaha Cileunyi, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat di bawah bimbingan Bapak Dr. Ir. H. Indra Fahmi, M.Si dan Bapak Evan Firdaus, SE., MM

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi S1 Manajemen IKOPIN University. Dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Indra Fahmi, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, membimbing, memberikan arahan dan memotivasi sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Evan Firdaus, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, membimbing, memberikan arahan dan memotivasi sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Eka Setiajatnika, SE., M.Si selaku dosen penelaah koperasi yang telah memberikan pengarahan dan pengetahuan tentang koperasi serta saran dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Sir Khalifatullah Ermaya, ST., SM., MM selaku dosen penelaah konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan arahan, saran dan nasihat dalam penulisan skripsi ini.

5. Bapak Dr. Heri Nugraha, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Ibu Dr. Ami Purnamawati, Dra., M.Si selaku Direktur Program Studi S1 Manajemen.
7. Bapak Evan Firdaus, SE, MM selaku dosen wali yang telah memberikan nasihat serta motivasi selama perkuliahan.
8. Semua dosen, staff dan karyawan IKOPIN University.
9. Orang tua tercinta Ibu Helen, Bapak Irvan, Kakek Dede dan Nenek Heni yang telah mencurahkan segala ridho, do'a restu dan kasih sayang yang tidak akan bisa terbalaskan serta pegorbanan, motivasi, dukungan yang tidak terhingga.
10. Saudara peneliti Alya, Raya, Maher, Herman, Cicin, Cecep, Defri, Ricky dan seluruh keluarga yang telah memberikan semangat, motivasi, kasih sayang serta do'a restu yang tidak terhingga bagi peneliti.
11. KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian, khususnya bapak Mokhammad Japar beserta Pengurus dan karyawan yang telah meluangkan waktu dalam memberikan informasi kepada peneliti.
12. Teman-teman seperjuangan tercinta Iis Rismawati, Zidni Retno Dewi, Oktapiyani, Ajeng Tiara, Ivan Fadhlani, Masrukhin, Sandi Kurniawan, Fadilah Nur, Fadillah Lutfi, Ahmad Nur Hadi, Rifky Maulana, Akmal Rochdiana Dan Arip yang banyak berkontribusi dan memberikan dukungan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi dengan berbagai cerita suka, duka, cinta dan kasih sayang selama perkuliahan di IKOPIN University.

13. Sahabat sejak dulu yaitu Pernanda, Fadillah, Anggit, Ervina, Farhan, Zaky, Devi, Iput, Dessy, Femy, Shavira, Xena, Dinda dan Salma yang selalu mendukung saat mengerjakan penulisan skripsi.
14. Teman-teman kelas Manajemen F 2019 yang telah memberikan cerita dan pengalaman selama masa perkuliahan di IKOPIN University.
15. Teman-teman kelas Manajemen Sumber Daya Manusia B 2019 yang telah memberikan cerita berkesan selama penghujung semester akhir.
16. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas do'a dan dukungannya.

Akhir kata, semoga Allah selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk membalas seluruh kebaikan yang telah diberikan kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengalaman beserta referensi peneliti menerima segala saran dan kritik yang bersifat membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Dan semoga skripsi yang telah peneliti susun ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya maupun bagi pihak-pihak lain.

Jatinangor, Agustus 2023

Rosalinda Utami

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP	i
ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian	11
1.3.1 Maksud Penelitian.....	11
1.3.2 Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
1.4.1 Aspek Teoritis	11
1.4.2 Aspek Praktis.....	12
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN.....	13
2.1 Pendekatan Masalah	13
2.1.1 Pendekatan Perkoperasian.....	13
2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	33
2.1.3 Pendekatan Teori Kepuasan Kerja	39
2.1.4 Pendekatan Teori Kinerja Karyawan	44

2.1.5 Kerangka Pemikiran.....	47
2.2 Metode Penelitian.....	48
2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan	48
2.2.2 Data yang Diperlukan (Operasionalisasi Variabel)	49
2.2.3 Sumber Data dan Cara Penarikan Data.....	51
2.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	53
2.2.5 Analisis Data	54
2.2.6 Tempat Penelitian	61
2.2.7 Jadwal Penelitian.....	61
BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	62
3.1 Keadaan Umum Organisasi.....	62
3.1.1 Sejarah Terbentuknya KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.....	62
3.1.2 Struktur Organisasi KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.....	63
3.2 Keanggotaan KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi	69
3.3 Kegiatan Usaha dan Permodalan KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi	71
3.3.1 Kegiatan Usaha KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.....	71
3.3.2 Permodalan KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi	72
3.3.3 Keadaan Keuangan KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.....	74
3.4 Implementasi Jati Diri Koperasi pada KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.	79
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	87
4.1 Identitas Responden	87
4.2 Kepuasan Kerja Karyawan KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi	89
4.3 Kinerja Karyawan KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.....	102

4.4 Upaya Yang Harus Dilakukan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan	
Melalui Kepuasan Kerja di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi	115
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	117
5.1 Simpulan.....	117
5.2 Saran	118
DAFTAR PUSTAKA	120
LAMPIRAN.....	122

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi Tahun 2018-2022	4
Tabel 1.2 Rencana Pendapatan dengan Realisasi Pendapatan KSU Ikatan Mitra Usaha Cielunyi Tahun 2018-2022	5
Tabel 1.3 Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi 2018-2022	6
Tabel 1.4 Persentase Gaji Karyawan terhadap UMK (Kabupaten Bandung) di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.....	7
Tabel 1.5 Penelitian Terdahulu	9
Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel.....	50
Tabel 2.2 Sumber Data dan Cara Penarikan Data.....	52
Tabel 2.3 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Variabel Kepuasan Kerja	56
Tabel 2.4 Rekapitulasi hasil Tanggapan Responden Untuk Seluruh Indikator Kepuasan Kerja.....	58
Tabel 2.5 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 2.6 Rekapitulasi hasil Tanggapan Responden Untuk Seluruh Indikator Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 3.1 Jumlah Anggota Koperasi.....	70
Tabel 3.2 Perkembangan Pendapatan KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.....	72
Tabel 3.3 Perkembangan Permodalan KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi Tahun 2018-2022	74

Tabel 3.4 Rasio Likuiditas KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi 2018-2022	75
Tabel 3.5 Standar Penilaian Rasio Likuiditas	76
Tabel 3.6 Rasio Solvabilitas KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi 2018-2022.....	77
Tabel 3.7 Standar Penilaian Rasio Solvabilitas.....	77
Tabel 3.8 Rasio Rentabilitas KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi 2018-2022	78
Tabel 3.9 Standar Penilaian Rasio Rentabilitas	79
Tabel 3.10 Implementasi Definisi Koperasi pada KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi	80
Tabel 3.11 Implementasi Prinsip-Prinsip Koperasi pada KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi	82
Tabel 3.12 Implementasi Nilai-Nilai Koperasi pada KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi	85
Tabel 4.1 Identitas Responden KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.....	87
Tabel 4.2 Identitas responden KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi berdasarkan status kerja	88
Tabel 4.3 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Pemberian Gaji Yang Sesuai.....	90
Tabel 4.4 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Pemberian Insentif Yang Sesuai.....	91
Tabel 4.5 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Pemberian Bonus	91
Tabel 4.6 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Pemberian Tunjangan.....	92
Tabel 4.7 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Kesesuaian Jabatan Dengan Pekerjaan Yang Sedang Di Jalankan	93

Tabel 4.8 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Kemampuan Melaksanakan Tugas	94
Tabel 4.9 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Lingkungan Kerja Yang Baik	95
Tabel 4.10 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Sarana Dan Prasarana Yang Baik Dalam Bekerja.....	96
Tabel 4.11 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Bekerjasama Rekan Kerja Dalam Pekerjaan	97
Tabel 4.12 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Komunikasi Yang Baik Sesama Rekan Kerja.....	98
Tabel 4.13 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Pengurus Atau Atasan Memiliki Kerjasama Yang Baik Dengan Karyawan.....	99
Tabel 4.14 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Kemampuan Pengurus Mengambil Keputusan Dengan Tepat.....	100
Tabel 4.15 Rekapitulasi hasil Tanggapan Responden Untuk Seluruh Indikator Kepuasan Kerja	101
Tabel 4.16 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti.....	103
Tabel 4.17 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Tingkat Ketrampilan Dalam Bekerja.....	104
Tabel 4.18 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Ketepatan Dalam Bekerja	105

Tabel 4.19 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Kemampuan	
Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target	106
Tabel 4.20 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Ketepatan Kerja Secara	
Produktif.....	107
Tabel 4.21 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Pemanfaatan Waktu	
Selama Bekerja.....	108
Tabel 4.22 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Tanggung Jawab Hasil	
Kerja.	108
Tabel 4.23 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Tanggung Jawa Pada Saat	
Pengambilan Keputusan	109
Tabel 4.24 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Mentaati Peraturan.	110
Tabel 4.25 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Bersatu Dengan	
Menyelesaikan Pekerjaan Karyawan Lain.	111
Tabel 4.26 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Keharmonisan Hubungan	
Para Rekan Kerja.....	112
Tabel 4.27 Hasil Penilaian Responden Untuk Indikator Saling Mendukung	
Sesama Karyawan	113
Tabel 4.28 Rekapitulasi hasil Tanggapan Responden Untuk Seluruh Indikator	
Kinerja Karyawan	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Organisasi Koperasi Sebagai Suatu Sistem Sosial Ekonomi	23
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	47
Gambar 3.1 Struktur Organisasi KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Struktur Organisasi KSU Ikatan Mitra Usaha Cielunyi Yang	
Disarankan.....	122
Lampiran 2 Pedoman Obeservasi.....	123
Lampiran 3 Pedoman Wawancara	124
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian.....	126
Lampiran 5 Tabulasi Data.....	131
Lampiran 6 Dokumen-Dokumen Yang Digunakan	132
Lampiran 7 Dokumentasi.....	134