

## RINGKASAN EKSEKUTIF

**NUR FITRIAWATI. 2007.** Analisis Hubungan Motivasi Dan Kepemimpinan Dengan Derajat *Turnover* Di Bank Danamon Simpan Pinjam, Cluster Bogor. Di bawah bimbingan **TB. SJAFRI MANGKUPRAWIRA** dan **AJI HERMAWAN**

PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk merupakan perusahaan jasa perbankan yang besar di Indonesia. Dalam era globalisasi ini PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk berusaha untuk selalu mengikuti perkembangan yang terjadi. Pada tahun 2003 pemerintah menganjurkan pada perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk turut berperan dalam usaha kecil menengah, dengan bertujuan untuk meningkatkan perekonomian di semua lapisan masyarakat. PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk turut mendukung anjuran pemerintah dan mengikuti perkembangan bisnis yang terjadi, dengan mendirikan divisi baru yang bergerak di bidang usaha kecil menengah yang diberi nama *Self Employee Mass Market (SEMM)* dan berdiri pada tahun 2004.

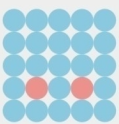
*SEMM* atau lebih dikenal dengan Bank Danamon Simpan Pinjam (DSP) berdiri sejak tanggal 8 Maret 2004, yang hadir untuk melayani, membantu dan mengembangkan usaha berskala mikro. DSP memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi sebesar 28.5% pada tahun 2006, dimana tingkat karyawan yang mengundurkan diri tertinggi terjadi pada Cluster Bogor. Oleh karena itu perusahaan harus dapat menganalisis dan mengevaluasi kebutuhan operasional, karena setiap perputaran pegawai akan berdampak terhadap motivasi kerja yang dibutuhkan oleh karyawan sebagai aktualisasi diri. Rendahnya motivasi kerja karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkannya perputaran pegawai.

Berdasarkan latar belakang penelitian masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Bagaimana hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja di Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor? (2) Bagaimana hubungan kepemimpinan dengan *propensity to leave* di Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor? (3) Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan *propensity to leave* di Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor? (4) Langkah-langkah apa yang harus dilakukan Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan?

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah : (1) Menganalisis hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja di Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor. (2) Menganalisis hubungan kepemimpinan dengan *propensity to leave* di Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor. (3) Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan *propensity to leave* di Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor. (4) Mengembangkan alternatif pemecahan masalah dalam upaya menurunkan tingkat perputaran pegawai di Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor.

Metode penelitian yang dilakukan adalah menggunakan metode penelitian survey. Data primer diperoleh melalui wawancara dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



kuesioner. Wawancara dilakukan pada manajer menengah dan para karyawan yang terkait. Untuk kuesioner dibagikan pada karyawan yang memiliki jabatan *sales officer* di Bank Danamon Simpan Pinjam pada *Cluster* Bogor, dimana *Cluster* Bogor memiliki 13 unit cabang, pada setiap unit cabang terdapat 3 orang *sales officer*. Total keseluruhan responden sebanyak 39 orang. Metode pengambilan contoh untuk penelitian ini dikategorikan sebagai metode sensus.

Kuesioner yang berisi beberapa butir pertanyaan yang disebarakan kepada para karyawan diukur dengan menggunakan skala *Likert*, adapun tahapan kerja pengolahan data dari kuesioner untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan serta *propensity to leave* karyawan adalah menggunakan korelasi rank spearman.

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan di PT Bank Danamon Indonesia Simpan Pinjam pada *Cluster* Bogor maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja di Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor, adalah positif dengan kategori yang rendah. Hal ini sesuai dengan teori dan kenyataan yang berlaku di masyarakat bahwa peran seorang pemimpin berpengaruh dalam memotivasi karyawannya. Pada peubah kepemimpinan dengan *propensity to leave* di Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor, berhubungan negatif dan nyata dengan kategori tingkat hubungan rendah, dimana gaya kepemimpinan yang ideal, dapat menurunkan tingkat *propensity to leave*. Hubungan motivasi kerja dengan *propensity to leave* di Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor, berhubungan negatif dan nyata pada faktor motivasi ekstrinsik, sedangkan pada faktor motivasi intrinsik tidak memiliki hubungan yang nyata dengan *propensity to leave*.

Berdasarkan hasil analisis, maka manajemen perlu melakukan langkah-langkah sebagai berikut : Peningkatan faktor kepemimpinan baik secara struktur maupun pertimbangan dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Salah satu cara adalah dengan menerapkan proses Sales Management Process (SMP) di unit kerja secara disiplin.

Faktor kepemimpinan memiliki hubungan yang nyata dengan *propensity to leave*. Oleh karena itu unit manager di setiap unit cabang DSP harus dapat menjadi pemimpin yang baik, agar dapat menurunkan tingkat *propensity to leave*. Salah satu upaya yang perlu dilakukan antara lain manajer harus dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi seluruh karyawan di unitnya.

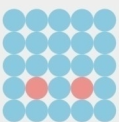
Faktor motivasi memiliki hubungan yang nyata pada sub peubah ekstrinsik, terutama pada sub peubah hubungan dengan rekan dan kompensasi/penghasilan, untuk itu perlu adanya perhatian dari perusahaan pada kedua sub peubah ini. Untuk menunjang sub peubah hubungan dengan rekan, perlu adanya peran pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Salah satu upaya menciptakan hubungan kerja yang harmonis diantaranya adalah dengan membentuk acara tim diluar kegiatan kantor, dengan tujuan untuk lebih mengkratkan hubungan antar rekan. Di DSP sendiri telah ada program

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IPB, tahun 2007



MB-IPB  
Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis  
Institut Pertanian Bogor

”ramah tamah” yang dibiayai langsung oleh perusahaan untuk unit. Dalam program tersebut unit diberikan kesempatan untuk membuat acara yang melibatkan keluarga. Unit manager hanya perlu memanfaatkan program yang sudah ada ini. Untuk sub peubah kompensasi/penghasilan, pada dasarnya di Bank Danamon Simpan Pinjam telah memiliki program-program untuk mendapatkan penghasilan diluar gaji. Namun perlu adanya survey atau penelitian kembali mengenai kompensasi yang telah diberikan. Apabila kompensasi sudah dirasakan sesuai oleh sales officer, maka perusahaan perlu mempertahankan. Namun bila kompensasi tersebut dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, maka perusahaan perlu memperhitungkan mengenai penambahan kompensasi

Pada sub peubah yang tidak memiliki hubungan yang nyata bukan berarti untuk dihilangkan atau diabaikan oleh perusahaan, namun pada kondisi yang terjadi saat ini sub peubah tersebut tidak fokus untuk dikembangkan. Namun untuk beberapa faktor ekstrinsik yang tidak berpengaruh nyata, jika sampai tidak terpenuhi atau dibawah harapan para karyawan, maka dapat menjadikan sumber demotivasi bagi karyawan .

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, *Propensity To Leave*, *Sales officer*, Korelasi *Rank Spearman*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.