



**ANALISIS RELASI MANAJEMEN DAN KARYAWAN DI KOPDIT
PINTU AIR BERDASARKAN TEORI PERTUKARAN SOSIAL**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Institut Filsafat dan Teknologi Kreatif Ledalero
untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Filsafat
Program Studi Ilmu Teologi - Filsafat
Agama Katolik**

Oleh

SHONIA ARIYANTI WUJO

NPM: 19.75.6695

INSTITUT FILSAFAT DAN TEKNOLOGI KREATIF LEDALERO

2025

LEMBARAN PENERIMAAN JUDUL

1. Nama : Shonia Ariyanti Wujo
2. NPM : 19.75.6695
3. Judul : ANALISIS RELASI MANAJEMEN DAN KARYAWAN DI
KOPDIT PINTU AIR BERDASARKAN TEORI PERTUKARAN
SOSIAL

4. Pembimbing:

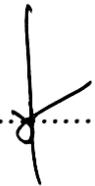
1. Bernardus Raho, Drs.,M.A.
(Penanggung Jawab)

: 

2. Kanisius Bhila, Drs.,M. Pd.

: 

3. Amandus Benediktus Seran Klau, S. Fil.,M.I.K.

: 

5. Tanggal diterima

: 9 September 2022

6. Mengesahkan :

7. Mengetahui

Wakil Rektor 1

Rektor IFTK Ledalero



Dr. Yosef Keladu




Dr. Otto Gusti Ndegong Madung

LEMBARAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
Institut Filsafat dan Teknologi Kreatif Ledalero
dan Diterima untuk Memenuhi Sebagian
dari Syarat-syarat guna Memperoleh

Gelar Sarjana Filsafat
Program Studi Ilmu Teologi-
Filsafat Agama Katolik

Pada

19 Juni 2025

Mengesahkan

INSTITUT FILSAFAT DAN TEKNOLOGI KREATIF LEDALERO

Rektor



Dr. Otto Gusti Ndegong Madung

DEWAN PENGUJI

1. Bernardus Raho, Drs.,M.A.
(Penanggung Jawab) : 
2. Kanisius Bhila, Drs.,M.Pd. : 
3. Amandus Benediktus Seran Klau, S. Fil.,M.I.K. : 

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shonia Ariyanti Wujo

NPM : 19.75.6695

menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya ilmiah saya sendiri, dan bukan plagiat dari karya ilmiah yang ditulis orang lain atau lembaga lain. Semua karya ilmiah orang lain atau lembaga lain yang dirujuk dalam skripsi ini telah disebutkan sumber kutipannya serta dicantumkan pada catatan kaki dan daftar pustaka.

Jika kemudian hari terbukti ditemukan kecurangan atau penyimpangan, berupa plagiasi atau penjiplakan dan sejenisnya di dalam karya ilmiah ini, saya bersedia menerima sanksi secara akademis yakni pencabutan skripsi serta gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Ledalero, 19 Juni 2025

Yang menyatakan



Shonia Ariyanti Wujo

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Institut Filsafat dan Teknologi Kreatif Ledalero, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shonia Ariyanti Wujo

NPM : 19.75.6695

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Filsafat dan Teknologi Kreatif Ledalero **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas skripsi saya yang berjudul: **ANALISIS RELASI MANAJEMEN DAN KARYAWAN DI KOPDIT PINTU AIR BERDASARKAN TEORI PERTUKARAN SOSIAL.** Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Filsafat dan Teknologi Kreatif Ledalero berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis /pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Ledalero

Pada tanggal : 20 Juni 2025

Yang menyatakan



Shonia Ariyanti Wujo

KATA PENGANTAR

Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial. Interaksi manusia tidak berhenti dan selalu berubah tergantung pada lingkungan dan jati diri. Manusia tidak dapat hidup sendirian, ia membutuhkan orang lain. Jati diri manusia terungkap dari interaksi. Tidak ada interaksi manusia yang tidak memiliki arti. Ungkapan jati diri dan pembentukan jati diri ada dalam hubungan sosial manusia. Manusia itu berbeda, tetapi bisa saling melengkapi satu sama lain.

Ada banyak teori yang menjelaskan hubungan sosial manusia dan salah satunya adalah Teori pertukaran sosial. Dari perkembangan pertumbuhan manusia yang tidak pernah berhenti untuk berubah, manusia mulai menyadari hubungan antar manusia berasal dari salah satu faktor untung dan rugi. Interaksi sosial manusia dipertimbangkan dengan hubungan yang diperoleh dari manfaat dan analisis biaya yang dikeluarkan setiap individu yang menjalani relasi tersebut. Individu yang menjalin suatu hubungan secara sukarela memasuki dan mempertahankan hubungan jika mereka merasakan manfaat yang sama atau lebih dari yang diberikannya. Saat berinteraksi, setiap individu memasuki fase untuk melakukan evaluasi terhadap orang lain yang menerima manfaat. Evaluasi ini dilakukan dengan melihat imbalan dan biaya yang berkaitan dengan hubungan tersebut. Dari evaluasi ini, individu akan mengambil keputusan untuk melanjutkan atau mengakhiri hubungan yang didasarkan pada penilaian biaya dan manfaat. Dengan hubungan ini, manusia menjalin suatu hubungan yang menuntun keadilan dan keseimbangan antara imbalan dan biaya yang cenderung lebih memuaskan dan berkelanjutan.

Di antara hubungan sosial, manusia membentuk suatu perkumpulan yang saling mendukung dan salah satunya adalah koperasi. Koperasi adalah kelompok otonom dari orang-orang yang bersatu secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan aspirasi ekonomi, sosial, dan budaya bersama-sama melalui perusahaan secara demokratis. Karena manusia tidak dapat hidup sendirian, koperasi dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota-anggotanya melalui kegiatan-kegiatan lintas sosial dan budaya. Hubungan tersebut didasari pada prinsip-prinsip yaitu keanggotaan sukarela dan terbuka, pengelolaan demokratis, partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan, dan pembagian

keuntungan yang adil. Dari hubungan tersebut tercipta nilai kekeluargaan, karena setiap anggota saling membantu dan membagi keuntungan secara adil. Koperasi memiliki beberapa jenis seperti koperasi simpan pinjam, koperasi konsumsi, koperasi produsen, dan sebagainya.

Di Indonesia, salah satu koperasi dengan anggota terbanyak adalah Koperasi Pintu Air. Koperasi Pintu Air memiliki 76 cabang di seluruh Indonesia dan memiliki anggota 338.182.000. Koperasi ini bergerak dalam bidang usaha untuk memberikan pinjaman atau kredit bagi anggota-anggotanya. Kegiatan yang dilakukan yaitu menghimpun dana dari anggota-anggotanya.

Di dalam Koperasi Pintu Air, terdapat hubungan yang saling menguntungkan dan salah satunya adalah relasi manajemen dan karyawan. Di dalam relasi manajemen dan karyawan ini terdapat keuntungan bagi karyawan yang bekerja dan keuntungan manajemen yang menerapkan keputusan demi Kopdit Pintu Air. Relasi ini menguntungkan kedua belah pihak demi melayani setiap anggota yang ada di Kopdit Pintu Air. Karyawan mendapatkan keuntungan dengan bekerja sesuai dengan target dan manajemen mendapatkan keuntungan dengan menjalankan tugasnya dengan baik demi kemajuan perusahaan. Karyawan bekerja dengan baik karena pendampingan yang diberikan oleh manajemen. Relasi ini dapat tercipta dengan hubungan untung dan rugi karena manajemen dan karyawan membutuhkan keuntungan dan meminimalisir kerugian demi kebutuhan masing-masing.

Dalam teori pertukaran sosial, hubungan manajemen dan karyawan dapat dijelaskan dengan terperinci. Ada seorang sosiolog yang bernama George Caspar Homans yang mendalami relasi yang saling menguntungkan ini. Pemikiran tokoh ini cocok dengan relasi yang ada pada manajemen dan karyawan. Ada lima proposisi yang diuraikan oleh Homans yaitu proposisi sukses, proposisi rangsangan atau stimulus, proposisi nilai, proposisi kejenuhan dan proposisi persetujuan dan agresi. Proposisi ini secara mendalam menjelaskan hubungan itu sebagai pemberian keuntungan berupa apresiasi, bonus, pengakuan dan sebagainya. Selain ganjaran, ada juga hukuman yang didapati karena melakukan kerugian. Di Kopdit Pintu Air, proposisi di atas diterapkan pada hubungan menguntungkan dan hukuman yang ada pada relasi manajemen dan karyawan. Manajemen akan memberikan keuntungan

kepada karyawan yang bekerja sesuai target dan karyawan akan bekerja dengan baik karena mendapatkan bonus berupa gaji. Selain gaji, karyawan akan mendapatkan pengakuan untuk naik pangkat yang lebih tinggi. Dari relasi ini tercipta nilai kekeluargaan yang bekerja sama untuk kepentingan perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini mendeskripsikan hubungan manajemen dan karyawan Kopdit Pintu Air dengan kaca mata teori pertukaran sosial. Hubungan ini dapat terus berlanjut karena adanya sistem ganjaran dan hukuman yang ada pada manajemen dan karyawan. Tanpa itu, hubungan ini akan susah untuk dipertahankan.

Dalam penelitian di atas, peneliti menyadari keterlibatan beberapa pihak yang membantu peneliti menyelesaikan tugas akhir ini. Peneliti ingin menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak tersebut. Tetapi sebelum itu, penulis dengan rendah hati menghanturkan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa karena berkat bimbinganNya, penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing Bernardus Raho, Drs.,M.A, yang bijaksana membimbing peneliti. Terima kasih juga kepada dosen penguji Kanisius Bhila, Drs.,M.Pd, yang memberikan masukan dan evaluasi terhadap penelitian ini. Selain para dosen, peneliti mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Antonius Wujo dan Mama Yayuk Rahayu karena dukungan mereka peneliti bisa sampai pada tahap ini. Terima kasih kepada yang terkasih Rafael L. Yos Sena Djeke yang membantu dan mendorong peneliti untuk tidak menyerah melakukan penelitian ini. Terima kasih untuk sahabat terbaik Aprilia Rosvitha yang tiada henti menyemangati dan membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih juga untuk teman Anggy Wanda dan ade Ina Moa atas bantuannya.

Sebagai akhir dari kata pengantar ini, peneliti mengakui adanya kekurangan pada proses, metode, dan hasil yang penelitian yang dibuat. Oleh karena itu, peneliti meminta masukan dan kritikan dari pembaca yang membantu peneliti lebih baik untuk mengembangkan penelitian ini. Peneliti mengharapkan pembaca dapat mengembangkan penelitian ini dengan lebih baik dan membantu pembaca untuk menambah wawasan mengenai relasi manajemen dan karyawan di Kopdit Pintu Air.

Nita, 7 Juni 2025

SHONIA ARIYANTI WUJO

ABSTRAK

Shonia Ariyanti Wujo, 19.75.6695. **ANALISIS RELASI MANAJEMEN DAN KARYAWAN DI KOPDIT PINTU AIR BERDASARKAN TEORI PERTUKARAN SOSIAL.** Program Sarjana, Program Studi Filsafat, Institut Filsafat dan Teknologi Kreatif Ledalero. 2025.

Penelitian ini memusatkan perhatian pada relasi Manajemen dan karyawan di Kopdit Pintu Air dalam terang pemikiran teori pertukaran sosial dari George Caspar Homans. Teori pertukaran sosial mendeskripsikan hubungan sosial berdasarkan pertimbangan memberi dan mendapatkan kembali dalam jumlah yang sama. Walaupun pertukaran yang terjadi tidak seimbang atau ganjaran yang diterima tidak sesuai, namun pertukaran akan tetap terjadi karena itulah yang dinamakan pertukaran. Tujuan penelitian ini untuk (1) mengetahui profil Kopdit Pintu Air; (2) memberikan gambaran umum tentang manajemen dan karyawan; (3) mengetahui teori pertukaran sosial dan (4) mengetahui relasi manajemen dan karyawan Kopdit Pintu Air berdasarkan analisa teori pertukaran sosial George Caspar Homans.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Berdasarkan metode ini, ditemukan hasil penelitian bahwa *pertama*, ada lima proposisi dalam teori pertukaran sosial yang mendalami relasi ini yaitu proposisi sukses, proposisi rangsangan atau stimulus, proposisi nilai, proposisi kejenuhan, dan proposisi persetujuan dan agresi. *Kedua*, hubungan manajemen dan karyawan di Kopdit Pintu Air bisa dianalisa dengan menggunakan empat proposisi yaitu proposisi sukses, proposisi rangsangan atau stimulus, proposisi nilai dan proposisi persetujuan dan agresi. Berdasarkan proposisi-proposisi itu dapat disimpulkan bahwa realitas relasi manajemen dan karyawan dibangun atas ganjaran dan hukuman yang diberikan.

Kata kunci: relasi, manajemen, karyawan dan teori pertukaran sosial, Kopdit Pintu Air

ABSTRACT

Shonia Ariyanti Wujo, 19.75.6695. **ANALYSIS OF MANAGEMENT AND EMPLOYEE RELATIONSHIP AT KOPDIT PINTU AIR BASED ON SOCIAL EXCHANGE THEORY**. Undergraduates Program, Philosophy Study Program, Ledalero Institute of Philosophy and Creative Technology. 2025.

This study examines the management-employee relationship at Kopdit Pintu Air using the social exchange theory developed by George Caspar Homans. Social relationships are explained by social exchange theory in terms of all contacts among men rest on the scheme of giving and returning the equivalence. transactions will still take place since that is what they are. This is true even if the incentives are not equal or the transactions are not balanced. This research aims to: (1) comprehend the Kopdit Pintu Air profile; (2) give a summary of management and staff; (3) comprehend social exchange theory and (4) examine the management-employee relationship at Kopdit Pintu Air using George Caspar Homans' social exchange theory.

The qualitative descriptive method is the one used in this study. *First*, the study discovered that social exchange theory explores this relationship through five propositions: The Success Proposition, The Stimulus Proposition, The Value Proposition, The Saturation Proposition and The Approval and Aggression Proposition. *Second*, Kopdit Pintu Air's management-employee interaction may be examined through the lens of four propositions: The Success Proposition, The Stimulus Proposition, The Value Proposition and The Approval and Aggression Proposition. According to these assertions, the actuality of the management-employee interaction is based on the benefits and penalties offered.

Keywords: relationship, management, employees, and social exchange theory, Kopdit Pintu Air

DAFTAR ISI

LEMBARAN PENERIMAAN JUDUL	ii
LEMBARAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
PENGANTAR	vi
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	6
1.3 Tujuan Penulisan	6
1.4 Manfaat Penulisan	6
1.5 Metode Penulisan	7
1.6 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II GAMBARAN UMUM TENTANG KOPERASI PINTU AIR.....	8
2.1 Koperasi di Indonesia	8
2.1.1 Sejarah Koperasi di Indonesia dan Perkembangannya	8
2.1.2 Pengertian Koperasi	10
2.1.2.1 Secara Etimologi	10
2.1.2.2 Menurut Para Ahli.....	10
2.1.2.3 Menurut Undang-Undang	11
2.1.3 Jenis-Jenis Koperasi.....	12
2.1.3.1 Jenis Koperasi Berdasarkan Fungsinya.....	12
2.1.3.2 Jenis Koperasi Berdasarkan Keanggotaanya.	12
2.1.3.3 Jenis Koperasi Berdasarkan Komoditasnya	13
2.1.3.4 Jenis Koperasi Berdasarkan Tingkatanya	13
2.1.4 Asas, Landasan, Fungsi dan Tujuan Koperasi Indonesia	14
2.1.4.1 Asas Koperasi.....	14
2.1.4.2 Landasan Koperasi	15

2.1.4.3 Fungsi Koperasi	16
2.1.4.4 Tujuan Koperasi	16
2.2 Koperasi Pintu Air	16
2.2.1 Profil Kopdit Pintu Air	16
2.2.1.1 Arti Nama Koperasi Pintu Air.....	16
2.2.1.2 Sejarah dan Latar Belakang Pintu Air.....	17
2.2.1.3 Moto, Visi dan Misi Koperasi Pintu Air	18
2.2.1.4 Tujuan Koperasi Pintu Air	19
2.2.2 Kinerja Koperasi Pintu Air	19
2.2.2.1 Kinerja Keuangan.....	20
2.2.2.1.1 Struktur Keuangan.....	21
2.2.2.2 Pertumbuhan Aset Koperasi Pintu Air	24
2.2.2.3 Kinerja Sosial	25
2.2.3 Sistem Kerja Koperasi Pintu Air	26
2.2.3.1 Struktur Pengurus Koperasi Pintu Air.....	26
2.2.3.2 Relasi Kerja Antar Dalam Koperasi.....	28
2.2.4 Kegiatan-Kegiatan Koperasi Pintu Air	28
BAB III MENGENAL TEORI PERTUKARAN SOSIAL	31
3.1 Sejarah dan Akar Intelektual Teori Pertukaran Sosial	31
3.1.1 Sejarah Teori Pertukaran Sosial.....	31
3.1.2 Akar Intelektual Teori Pertukaran Sosial	32
3.1.2.1 Antropologi dan Pentingnya Hadiah.....	33
3.1.2.2 Ekonomi-Keuntungan-Harga	33
3.1.2.3 Behaviorisme.....	34
3.2 Teori Pertukaran George Caspar Homans	35
3.2.1 Proposisi Sukses (The Success Proposition)	35
3.2.2 Proposisi Rangsangan atau Stimulus (The Stimulus Proposition)	36
3.2.3 Proposisi Nilai (The Value Proposition).....	37
3.2.4 Proposisi Kejenuhan (The Saturation Proposition)	37
3.2.5 Proposisi Persetujuan dan Agresi (The Approval and Aggression Proposition).....	38
3.3 Teori Pertukaran Peter M. Blau.....	39
3.3.1 Penghargaan Intrinsik dan Ekstrinsik	39
3.3.2 Munculnya Struktur Kekuasaan Seimbang dan Tak Seimbang.....	41