

PENGARUH SISTEM MANAJEMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA NELAYAN DI DESA DARUNU

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh:
GERRY PAULUS RUMUAT
NIM. 21053192



POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2025

Gerry Paulus Rumuat, 2025 “**Pengaruh Sistem Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Nelayan di Desa Darunu**” Di bawah bimbingan Jacob Tateol S. Makapedua, SE. MTDev dan Precylia Ribka Raming, SE., MM.

ABSTRAK

Adapun tujuan penelitian bertujuan menganalisis pengaruh sistem manajemen terhadap kepuasan kerja nelayan di Desa Darunu, Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Sampel penelitian adalah seluruh populasi nelayan sebanyak 30 orang yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka, kemudian diolah menggunakan SPSS 24. Hasil menunjukkan bahwa penerapan sistem manajemen tergolong baik dengan skor 84,50%, sedangkan tingkat kepuasan kerja nelayan juga baik dengan skor 81,00%. Analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 9,214 + 0,466X$ dengan koefisien korelasi $r = 0,709$ yang menunjukkan hubungan kuat antara sistem manajemen dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh sistem manajemen, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain. Uji t menunjukkan nilai t hitung $5,17 > t$ tabel $2,05$ ($\alpha=0,05$), sehingga H_1 diterima. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan sistem manajemen yang terstruktur dan berbasis teknologi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja serta kesejahteraan nelayan.

Kunci : Sistem Manajemen, Kepuasan Kerja, Nelayan, Regresi Linear, Desa Darunu

Gerry Paulus Rumuat, 2025. "**The Influence of Management Systems on Fishermen's Job Satisfaction in Darunu Village.**" Under the supervision of Jacob Tateol S. Makapedua, SE. MTDev and Precylia Ribkan Raming, SE., MM.

ABSTRACT

This study analyzes the influence of management systems on fishermen's job satisfaction in Darunu Village, North Minahasa Regency. A quantitative approach was employed using descriptive statistics and simple linear regression analysis. The entire population of 30 fishermen was surveyed through saturated sampling. Data were collected via observation, questionnaires, and literature review, and processed with SPSS 24. Results indicate that the management system implementation is categorized as good with a score of 84.50%, while fishermen's job satisfaction is also good with a score of 81.00%. The regression equation obtained is $Y = 9.214 + 0.466X$ with a correlation coefficient (r) of 0.709, signifying a strong relationship between the management system and job satisfaction. The coefficient of determination (R^2) is 0.503, indicating that 50.3% of job satisfaction variance is explained by the management system, while other factors account for the remainder. The t-test shows t count $5.17 > t$ table 2.05 ($\alpha=0.05$), confirming that the management system has a positive and significant effect on fishermen's job satisfaction. These findings underscore the importance of adopting a structured, technology-based management system to improve fishermen's performance and well-being.

Keywords : Management System, Job Satisfaction, Fishermen, Linear Regression, Darunu Village.

MOTTO

Amsal 16:3

“Serahkanlah perbuatanmu kepada Tuhan, maka terlaksanalah segala rencanamu”

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi, dan tidak ada mimpi yang patut diremehkan. Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan selayaknya yang kau harapkan”

~Maudy Ayunda~

“Aku sudah terlalu banyak membuat Ibu ku kecewa, tidak mungkin aku tidak akan berguna”

Gerry Rumuat

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Penelitian oleh Gerry Paulus Rumuat ini
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Manado, September 2025

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,

Jacob Tateol S. Makapedua, SE. MTDev
NIP. 196501211990031001

Precylia Ribka Raming, SE., MM
NIP. 198706192019032012

Ketua Panitia,

Juliet P. T. Makinggung, SE. M.Si
NIP. 19730722 200212 2 001

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN
PENGARUH SISTEM MANAJEMEN TERHADAP KEPUASAN
KERJA NELAYAN DI DESA DARUNU

Oleh
GERRY PAULUS RUMUAT
NIM. 21053192

Telah Dipertimbangkan Di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Sebagai
Salah Satu Persyaratan Melaksanakan Penelitian Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)

Pada September 2025

Ketua/Penguji 1,

Jacob Tateol S. Makapedua, SE. MTDev
NIP. 19650121 199003 1 001

Penguji 2,

Penguji 3,

Juliet P. T. Makinggung, SE., M.Si
NIP. 19730722 200212 2 001

Willem Gilbert Pomantow, SE., M.Si
NIP. 19651119 199003 1 003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis,

Diana Roweina S. Maramis, SE., M.Si
NIP. 19720915 200212 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap	: Gerry Paulus Rumuat
NIM	: 21 053 192
Jurusan	: Administrasi Bisnis
Program Studi	: DIV Manajemen Bisnis
Judul Skripsi	: Pengaruh Sistem Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Nelayan di Desa Darunu

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka. Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publisasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, Juli 2025
Yang membuat pernyataan,

Gerry Paulus Rumuat
NIM. 21 053 192

BIOGRAFI

Nama Lengkap : Gerry Paulus Rumuat
NIM : 21053192
Tempat, Tanggal Lahir : Maumbi, 30 Oktober 2003
Agama : Kristen Protestan
Alamat Tempat Tinggal : Maumbi
Riwayat Pendidikan : Tamat TK GMIM Dorkas Maumbi
: Tamat SD Inpres Maumbi
: Tamat SMP Negeri 2 Kalawat
: Tamat SMA Wira Karya Manado
: Terdaftar sebagai Mahasiswa di Politeknik Negeri
Manado tahun 2021 sampai sekarang.
Nama Ayah : Franky Rumuat
Nama Ibu : Everdin Manueke
Kakak : Jerry Rumuat
Adik : Alm. Glen Henry Rumuat
Alamat Orang Tua : Maumbi

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena dan hikmat-nya sehingga proses penyusunan Skripsi ini bisa selesai tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Skripsi ini di buat dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat yang dilaksanakan oleh Politer teknik Negeri Manado. Selain itu juga Skripsi ini bertujuan untuk mendeSkripsikan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan.

Dalam skripsi ini Pengaruh Sistem Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Nelayan di Desa Darunu. Penyelesaian penelitian sampai pada penyusunan skripsi, penulis sadar bahwa ada begitu banyak bantuan yang telah diterima oleh penulis. Karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bersedia memberikan bantuan kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi ini :

1. Dra. Maryke Alelo MBA, selaku Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Dr. Diane Tangian, SH., M.Si, selaku Wakil Direktur Bidang Akademik Politeknik Negeri Manado
3. Selvie R. Kalele, SE., M.Si selaku Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum Politeknik Negeri Manado.
4. Rudolf Estephanus Mait, ST., MT selaku Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Politeknik Negeri Manado.
5. Juliet P. T. Makinggung, SE. M.Si selaku Wakil Direktur Bidang Perencanaan dan Kerja Sama Politeknik Negeri Manado dan selaku Ketua Panitia Proposal dan Skripsi Politeknik Negeri Manado dan juga selaku dosen penguji 2 yang telah memberikan masukan, kritikan, dan saran yang sangat berharga demi penyempurnaan skripsi ini.
6. Diana R.S. Maramis, SE.,Msi, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
7. Ariefmanuel Kolondam, SE., MM, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
8. Precylia Ribka Raming, SE., MM, selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis dan juga selaku Dosen Pembimbing 2 dalam penyusunan skripsi ini.
9. Jacob Tateol S. Makapedua, SE. MTDev selaku Dosen Pembimbing 1 dalam penyusunan skripsi ini.
10. Willem Gilbert Pomantow, SE., M.Si selaku dosen penguji 3 yang telah memberikan masukan, kritikan, dan saran yang sangat berharga demi penyempurnaan skripsi ini.
11. Orang tua Mami yang terhebat takan pernah cukup kata-kata untuk mengungkapkan rasa syukur dan bangga untuk kamu. Tanpa diduga dan diragukan lagi, Mami adalah alasan dibalik semua pencapaian penulis.
12. Teman-teman angkatan 21, dan sahabat yang membantu saya yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah banyak membantu demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.
13. Dan terakhir yang tidak kalah pentingnya, saya ingin berterima kasih kepada diri saya sendiri. Terima kasih untuk tidak pernah menyerah sekalipun terasa

berat dan melelahkan yang terus berjuang dan tidak berhenti. Terima kasih untuk semua pencapaian ini, saya bangga menjadi diri saya sendiri.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis menngarapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Manado, 23 Oktober 2025

Penulis,

Gerry Paulus Rumuat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACK	iii
MOTTO.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	vi
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Perumusan Masalah.....	6
1.4 Pembatasan Masalah	6
1.5 Tujuan Dan Manfaat.....	7
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Konsep Sistem Manajemen	9
2.1.2 Indikator Sistem Manajemen.....	10
2.1.3 Konsep Kepuasan Kerja	10
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja.....	11
2.1.5 Indikator Kepuasan Kerja.....	12
2.2 Hubungan Antar Variabel	13
2.3 Tinjauan Pustaka.....	15
2.4 Kerangka Pikir.....	17
2.5 Hipotesis	17
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	18
3.1 Tempat Dan Waktu Pelaksanaan	18
3.2 Metode dan Jenis Penelitian	18
3.2.1 Jenis Penelitian	18
3.2.2 Metode Penelitian	18
3.3 Jenis Data dan Pengumpulan Data	19
3.3.1 Jenis Data	19
3.3.2 Metode Pengumpulan Data.....	20
3.4 Populasi dan Sampel.....	21
3.4.1 Populasi.....	21
3.4.2 Sampel.....	21
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	22
3.5.1 Definisi Operasional Variabel	22
3.5.2 Pengukuran Variabel	25

3.6	Metode Analisis	25
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif	26
3.6.2	Total Skor	26
3.7	Pengukuran Validitas dan Realibilitas	27
3.7.1	Uji Validitas	28
3.7.2	Uji Realibilitas	28
3.8	Analisis Korelasi	28
3.9	Analisis Regresi Linear Sederhana	30
3.10	Penguji Hipotesis	31
3.10.1	Uji T Secara Parsial	31
BAB IV	Hasil Dan Pembahasan	33
4.1	Gambaran Umum Desa	33
4.1.1	Sejarah Singkat Desa	33
4.1.2	Lokasi Desa	38
4.1.3	Visi dan Misi Desa	38
4.1.4	Struktur Organisasi Desa	40
4.2	Hasil Analisis	40
4.2.1	Karakteristik Responden	40
4.2.2	Hasil Analisis Deskriptif Statistik	41
4.2.3	Total Skor Sistem Manajemen dan Kepuasan Kerja	43
4.2.4	Uji Validitas dan Uji Realibilitas Variabel	46
4.3	Pembahasan	53
4.3.1	Sistem Manajemen di Desa Darunu	53
4.3.2	Kepuasan Kerja Nelayan di Desa Darunu	55
4.3.3	Pengaruh Sistem Manajemen (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	56
4.3.4	Implementasi	57
BAB V	Penutup	58
5.1	Kesimpulan	58
5.2	Saran	58
	DAFTAR PUSTAKA	60
	LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
1	Penelitian Yang Relevan	15
2	Kisi-Kisi Instrumen Sistem Manajemen	22
3	Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja	24
4	Bobot Jawaban Responden	25
5	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	29
6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
7	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	41
8	Deskripsi Variabel Sistem Manajemen Dan Kepuasan Kerja	42
9	Total Skor Sistem Manajemen(X)	44
10	Total Skor Kepuasan Kerja (Y).....	45
11	Hasil Uji Validitas Sistem Manajemen (X).....	47
12	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y).....	48
13	Hasil Uji Reliabilitas Sistem Informasi Dan Kepuasan Kerja	50
14	Analisis Korelasi Sistem Manajemen Dan Kepuasan Kerja.....	50
15	Uji Korelasi Sistem Manajemen Dan Kepuasan Kerja.....	51
16	Uji T	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
1	Kerangka Berpikir.....	17
2	Logo Desa Darunu	33
3	Struktur Organisasi Desa Darunu	40
4	total skor variabel (X)	44
5	total skor variabel (Y)	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
1	Hasil Responden	63
2	Histogram Dependent Variable	65
3	Residuals Statistics.....	66
4	Case Processing Summary	66
5	Reliability Statistics	66
6	Item Total Statistics.....	67
7	Hasil Perhitungan Total Skor	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan modernisasi saat ini, setiap sektor pembangunan dituntut untuk memiliki sistem manajemen yang baik, terarah, dan berkelanjutan. Manajemen tidak hanya dibutuhkan dalam organisasi besar atau perusahaan, tetapi juga dalam unit-unit kerja masyarakat seperti kelompok usaha, koperasi, maupun komunitas profesi tradisional. Sistem manajemen yang efektif akan membantu meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta kepuasan kerja para pelaku yang terlibat di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam sebuah organisasi karena berperan dalam menjalankan, mengelola, serta membantu pencapaian tujuan organisasi. Menurut Dessler (2017), sumber daya manusia mencakup serangkaian proses seperti perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, hingga penerapan prinsip keadilan di tempat kerja.

(Farrel Shidqi et al., 2023) Sistem Manajemen, Secara umum, hal ini mencakup penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efektivitas proses bisnis, memperdalam interaksi dengan pelanggan, serta mendorong efisiensi operasional. Melalui pendekatan ini, perusahaan memiliki peluang untuk mengelola data secara lebih maksimal, menyatukan berbagai sistem, serta merancang strategi yang bersifat inovatif (Kusuma et al., 2023) Sistem Manajemen juga memiliki dampak yang signifikan terhadap Tingkat kepuasan

kerja karyawan. Dengan sistem kerja yang lebih terstruktur dan akses data yang lebih cepat membuat lingkungan kerja lebih nyaman dan produktif.

Indonesia yang dikenal sebagai negara kepulauan, banyak daerah berbatasan langsung dengan laut, Masyarakat bergantung pada hasil laut salah satunya profesi nelayan. Nelayan memegang peran penting dalam menjaga ketahanan pangan khususnya dalam menyediakan sumber dari laut. Di berbagai daerah pesisir, kegiatan penangkapan ikan menjadi mata pencaharian utama untuk mendukung ekonomi keluarga nelayan serta menjadi bagian dari identitas budaya lokal.

Sistem pengelolaan hasil tangkapan secara tradisional oleh nelayan di Indonesia saat ini masih banyak menghadapi banyak keterbatasan. Mulai dari pencatatan hasil tangkapan yang tidak efisien, dan pengelolaan keuangan yang tidak transparan. Semua dilakukan dengan cara yang manual dan bergantung pada pengalaman serta tradisi, bukan pada teknologi dan data.

Keadaan yang semakin digital ini menjadi satu tantangan besar. Oleh karena itu, dibutuhkan penerapan Sistem Manajemen yang mampu membantu nelayan dalam merencanakan, mencatat, menyimpan, mengetahui serta mengelola keuangan dengan lebih efektif dan efisien. Dengan begitu nelayan tidak hanya bisa meningkatkan kesejahteraan mereka, tetapi bisa berkontribusi dalam menjaga sumber daya laut dengan lebih bijak.

Seringkali hal ini mempengaruhi pola dan kepuasan nelayan, di mana mereka cenderung bekerja tanpa perencanaan yang matang, dengan ritme kerja yang bergantung pada kebiasaan turun-temurun dan kondisi alam, ketiadaan

sistem yang terstruktur membuat proses kerja menjadi kurang efisien dan hasil yang diperoleh tidak sebanding dengan usaha yang dikeluarkan. Hal ini menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap hasil kerja yang akhirnya menimbulkan kurangnya semangat kerja faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja nelayan menjadi topik yang menarik dalam konteks manajemen organisasi atau perusahaan, mengingat dampaknya yang signifikan baik bagi individu maupun organisasi. Bagi pekerja, kepuasan kerja dapat menumbuhkan rasa nyaman dan senang dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, bagi organisasi, tingkat kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta mendorong perbaikan sikap dan perilaku karyawan (Suwatno,2011:263)¹ .(Jepri et al., 2023) jadi kepuasan kerja bagi nelayan tradisional juga penting karena sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan maupun keberlanjutan perikanan bagi nelayan juga kepuasan kerja dapat menimbulkan semangat dan ketekunan dalam ber nelayan. Sementara bagi kelompok atau komunitas meningkatkan kerja sama. Produktivitas tangkapan serta menjaga sikap dan perilaku yang mendukung kelestarian laut.

Nelayan tradisional merupakan individu yang secara mandiri mencari ikan menggunakan perahu kecil dan perlengkapan tangkap yang masih sederhana. Aktivitas mereka dijalankan dengan sarana yang terbatas, baik dari segi ukuran perahu maupun jenis alat tangkap yang digunakan, maka jangkauan wilayah penangkapannya pun menjadi terbatas biasanya hanya berjarak 6 mil laut dari garis pantai. Nelayan tradisional ini biasanya adalah nelayan yang turun-temurun

yang melakukan penangkapan ikan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.(Retnowati, 2011) kondisi ini sangat relevan dengan kehidupan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suswadi et al., 2025) Dengan adanya sistem ini, pengendalian kualitas menjadi lebih efektif, transparan dan berkontribusi terhadap peningkatan daya saing produk untuk menghasilkan produk bersertifikasi kedepannya. Sehingga rekomendasi yang dihasilkan yaitu penguatan penggunaan sistem manajemen digital dalam menghasilkan produk cabai jamu bersertifikasi organik yang diharapkan mampu meningkatkan keberlanjutan ekonomi dan lingkungan di wilayah Wonogiri Penelitian yang sejenisnya juga dilakukan oleh (Nurzaman, 2018) Dalam menjalankan pekerjaan secara kelompok, diperlukan adanya kolaborasi yang baik antar anggota untuk mendukung penyelesaian tugas. Sikap positif yang ditunjukkan oleh setiap anggota akan sangat berperan dalam memperlancar kerja sama, sehingga tidak hanya membuat hasil pekerjaan lebih optimal, tetapi juga menciptakan suasana kelompok yang harmonis dan nyaman.

Desa darunu merupakan salah satu desa yang ada di Minahasa Utara, Provinsi Sulawesi Utara, Desa ini juga berbatasan dengan laut. masyarakat di sini memiliki kelompok nelayan yang masih aktif dalam melaut sehari-hari mereka, kegiatan melaut di sini sudah menjadi pencaharian Masyarakat dari turun-temurun yang masih ada sampai saat ini . Di era moderen, dan teknologi kelompok nelayan di Desa Darunu masih menjadi penghubung ekonomi Desa.

Nelayan di Desa Darunu ini memiliki peranan penting dalam memastikan ketersediaan pangan dari laut dan turut memberikan dampak positif bagi ekonomi,

keluarga, serta desa secara keseluruhan. Ikan laut, dan hasilnya yang lain ditangkap setiap hari menjadi sumber untuk ekonomi kebutuhan para nelayan. Selain itu, kelompok nelayan ini juga menjadi tempat sumber informasi dan membangun solidaritas antar sesama anggota dalam berbagai tantangan di laut.

Walaupun masih aktif dan produktif, kelompok nelayan di Desa Darunu menghadapi berbagai masalah, seperti dalam pendataan dari hasil tangkapan, kurangnya fasilitas yang memadai, peralatan yang masih kurang memadai dan kurangnya penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan kelompok. Semua ini menghalangi efektivitas kerja dari kelompok nelayan yang berdampak pada kepuasan kerja para nelayan yang ada.

Mempertimbangkan peran penting dari kelompok nelayan, diperlukan langkah-langkah untuk meningkatkan efisiensi kerja mereka, dengan menerapkan Sistem Manajemen yang lebih teratur. Diharapkan dengan penggunaan sistem ini dapat mendukung transparansi dan efektivitas operasional kelompok nelayan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja para anggota nelayan.

Dari hasil pengamatan penulis, sistem manajemen digital terhadap kepuasan kerja kelompok nelayan di Desa Darunu ini masih kurang penerapannya terhadap kelompok nelayan, kelompok nelayan ini masih lebih banyak menggunakan cara yang manual dari pada teknologi, dikarenakan kurangnya pemahaman terhadap teknologi digital yang membuat para kelompok nelayan kurang dalam menggunakan akses digital. Dengan sedikitnya penggunaan sistem digital mempengaruhi hasil kepuasan kerja nelayan. Yang di mana pekerjaan tidak

terdata dan tidak terarah yang membuat para pekerja nelayan ini menjadi lebih lambat dalam pengelolaan hingga pengaruh kepuasan kerja menjadi terganggu.

Berdasarkan latar belakang yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel independen sebagai faktor utama yang memengaruhi variabel dependen. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis memilih judul penelitian: **“Pengaruh Sistem Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Nelayan di Desa Darunu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang penelitian yang telah di uraikan di atas identifikasi masalah seperti berikut :

1. Sistem Manajemen Nelayan di Desa Darunu masih dilakukan secara manual dan belum memanfaatkan teknologi digital secara optimal.
2. Rendahnya pemahaman nelayan terhadap teknologi digital menyebabkan keterbatasan dalam penggunaan Sistem Manajemen.
3. Kurangnya penerapan Sistem Manajemen berdampak pada rendahnya efektivitas kerja dan kepuasan kerja nelayan.
4. Belum adanya sistem pendataan hasil tangkapan yang terstruktur dan transparan dalam kelompok nelayan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, perumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut

1. Bagaimana Sistem Manajemen di Desa Darunu?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kelompok kerja nelayan di Desa Darunu?

3. Bagaimana pengaruh Sistem Manajemen terhadap kepuasan nelayan?

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah di uraikan, maka penulis hanya membatasi permasalahan pada kelompok nelayan di Desa Darunu.

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- 1) Untuk mengetahui Sistem Manajemen di Desa Darunu.
- 2) Untuk mengetahui kepuasan kerja kelompok nelayan di Desa Darunu
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Sistem Manajemen Terhadap kepuasan Kerja Nelayan di Desa Darunu.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1) Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memperdalam pengetahuan mengenai penerapan teknologi digital dalam konteks sosial, khususnya dalam kelompok nelayan. Selain itu proses ini menjadi wadah untuk mengembangkan kemampuan menulis ilmiah dan berpikir kritis dalam menjawab permasalahan di lapangan.

2) **Bagi Pihak Akademik**

Penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, digitalisasi, dan kesejahteraan kerja. Hasilnya juga bisa dijadikan acuan bagi mahasiswa atau akademisi yang ingin meneliti isu serupa di masa mendatang.

3) **Bagi Pihak Organisasi**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi instansi pemerintah, organisasi non-pemerintah, maupun sektor swasta dalam Menyusun program digitalisasi yang lebih tepat sasaran bagi Masyarakat nelayan. Informasi dari penelitian ini juga dapat mendukung pengambilan kebijakan berbasis data untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan kelompok nelayan melalui teknologi.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Sistem Manajemen

Manajemen merupakan salah satu tahapan dalam transformasi digital (Janowski, 2015; OECD, 2016), yang dipahami dengan penggunaan teknologi untuk menciptakan model proses bisnis baru (Chantias, 2017; Horlacher et al., 2016; Paavola et al., 2017). OECD (2016) menjelaskan dalam digitalisasi terdapat dua hal penting, yaitu kaitan penggunaan teknologi serta aktivitas sebagai konsekuensi penggunaan teknologi. (Nugroho et al., 2023) Digitalisasi tentunya tidak terjadi seketika saat direncanakan, tentunya terdapat tahapan-tahapan dilakukan untuk mencapainya. Heilig et al. (2017) dalam penelitiannya pada digitalisasi instansi pelabuhan laut Hamburg menjelaskan setidaknya tahapan perubahan terbagi menjadi tiga generasi yaitu perubahan menuju prosedur paperless, perubahan menuju prosedur automated, dan perubahan menuju prosedur smart.

1. Faktor-Faktor Sistem Manajemen

Ada empat fungsi menurut Nurdiansyah & Rahman,(2019). manajemen adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan (Planning) Mencakup proses perumusan sasaran, penetapan strategi untuk mncapai sasaran, serta penyusunan rencana guna menyelaraskan dan mengkoordinasikan kegiatan.
- 2) Pengorganisasian (Organization) Merncang pekerjaan guna mencapai sasaran organisasi, melalui proses penciptaan struktur organisasi.

- 3) Pelaksanaan (Actuating) Pengarahan dan memotivasi seluruh pihak yang terlibat, sehingga mampu mengatasi atau menyelesaikan konflik.
- 4) Pengendalian (Controlling) Proses pemantauan, evaluasi, dan membuat perbaikan jika ada kegiatan dalam proses mencapai tujuan ada hambatan atau mengalami kegagalan.

2. Indikator Sistem Manajemen

Indikator dari Sistem Manajemen menurut Afandi (2018:10) adalah sebagai berikut:

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus di jalankan oleh nelayan.
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja nelayan.
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja nelayan.
5. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

2.1.2 Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai hasil dari penelitian terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja serta peluang pengembangan diri. Menurut Beck (1995; 206), kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa satu pekerjaan dapat memenuhi atau menghasilkan salah satu nilai penting dari pekerjaan itu sendiri (Nurzaman, 2018).

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Terdapat banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pengertian dari kepuasan kerja di atas juga kita mengetahui bahwa kepuasan itu sejatinya amatlah bergantung pada pribadi masing-masing karyawan atau bersifat subjektif. Akan tetapi terdapat beberapa faktor umum yang dapat memiliki peranan besar pada kepuasan karyawan secara umum pula. Menurut Sutrisno (2019, hlm. 77) beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.
3. Gaji/upah. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan Manajemen. Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.
5. Pengawasan Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi yang lancar. Komunikasi yang tidak terhambat antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas yang memadai. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Davis & Newstrom (2001) indikator kepuasan kerja mencakup :

1. Kondisi kerja, lingkungan kerja, fasilitas
2. Imbalan, Gaji, tunjangan, penghargaan
3. Hubungan kerja, rekan kerja dan atasan
4. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Antara Sistem Manajemen dan Kepuasan Kerja

Digitalisasi merupakan salah satu tahapan penting dalam transformasi digital yang tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga perubahan model operasional yang menciptakan efisiensi dan produktivitas baru (Janowski, 2015; OECD, 2016). Dalam konteks Sistem Manajemen, digitalisasi tidak hanya dimaknai sebagai proses penggunaan alat atau aplikasi, melainkan mencakup keseluruhan perubahan cara kerja organisasi atau kelompok – dalam hal ini kelompok nelayan – dalam merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengendalikan aktivitas mereka secara lebih terstruktur dan efisien.

Sistem Manajemen, sebagaimana dijelaskan oleh Afandi (2018), dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu tugas kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas biaya. Ketika sistem ini diterapkan secara optimal, nelayan dapat memiliki pembagian tugas yang lebih jelas, pencatatan hasil tangkapan yang lebih akurat, perencanaan aktivitas melaut yang lebih efisien, serta pengawasan terhadap hasil kerja yang lebih objektif dan berbasis data. Hal ini akan berdampak langsung pada perasaan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani.

Kepuasan kerja sendiri merupakan kondisi psikologis yang timbul dari penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka. Menurut Beck (1995) dan Afandi (2021), kepuasan kerja dipengaruhi oleh isi pekerjaan, upah, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan Sistem Manajemen yang baik, pekerjaan nelayan menjadi lebih terstruktur dan terarah, memungkinkan

mereka untuk mengetahui dengan jelas tanggung jawab masing-masing dan menghindari tumpang tindih pekerjaan yang sering terjadi dalam sistem manual. Hal ini berdampak pada peningkatan kenyamanan kerja dan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi.

Selain itu, Sistem Manajemen memungkinkan terciptanya transparansi dalam pengelolaan hasil tangkapan dan pembagian upah, sehingga nelayan dapat merasa lebih adil dan dihargai atas kontribusinya. Penggunaan teknologi dalam mencatat hasil tangkapan, jadwal melaut, dan pengeluaran operasional juga akan membuat manajemen kelompok nelayan menjadi lebih terbuka dan akuntabel, yang pada akhirnya menciptakan rasa percaya terhadap pengawas atau ketua kelompok.

Ketepatan waktu dan efektivitas biaya yang dihasilkan dari sistem digital juga menjadi faktor pendorong kepuasan. Misalnya, dengan mengetahui waktu terbaik untuk melaut atau menghindari hari-hari yang tidak produktif, nelayan tidak hanya menghemat biaya operasional tetapi juga merasa lebih dihargai karena waktu mereka digunakan secara efisien.

Dalam aspek hubungan kerja, sistem digital memungkinkan komunikasi dan koordinasi antar anggota kelompok dilakukan lebih mudah, baik melalui aplikasi pesan singkat, forum daring, atau sistem pelaporan. Komunikasi yang lancar ini dapat mempererat hubungan antar nelayan dan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.

Dengan demikian, penerapan Sistem Manajemen secara menyeluruh dapat meningkatkan berbagai aspek yang memengaruhi kepuasan kerja nelayan, mulai

dari isi pekerjaan, transparansi upah, kualitas pengawasan, hingga hubungan kerja yang harmonis. Transformasi digital dalam sistem manajemen kelompok nelayan bukan hanya sekadar modernisasi, tetapi juga merupakan pendekatan strategis untuk meningkatkan kesejahteraan kerja dan kualitas hidup nelayan secara keseluruhan.

2.3 Tinjauan pustaka

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu ini, beberapa penelitian dijadikan sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa, beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis seperti pada Tabel 1 berikut ini:

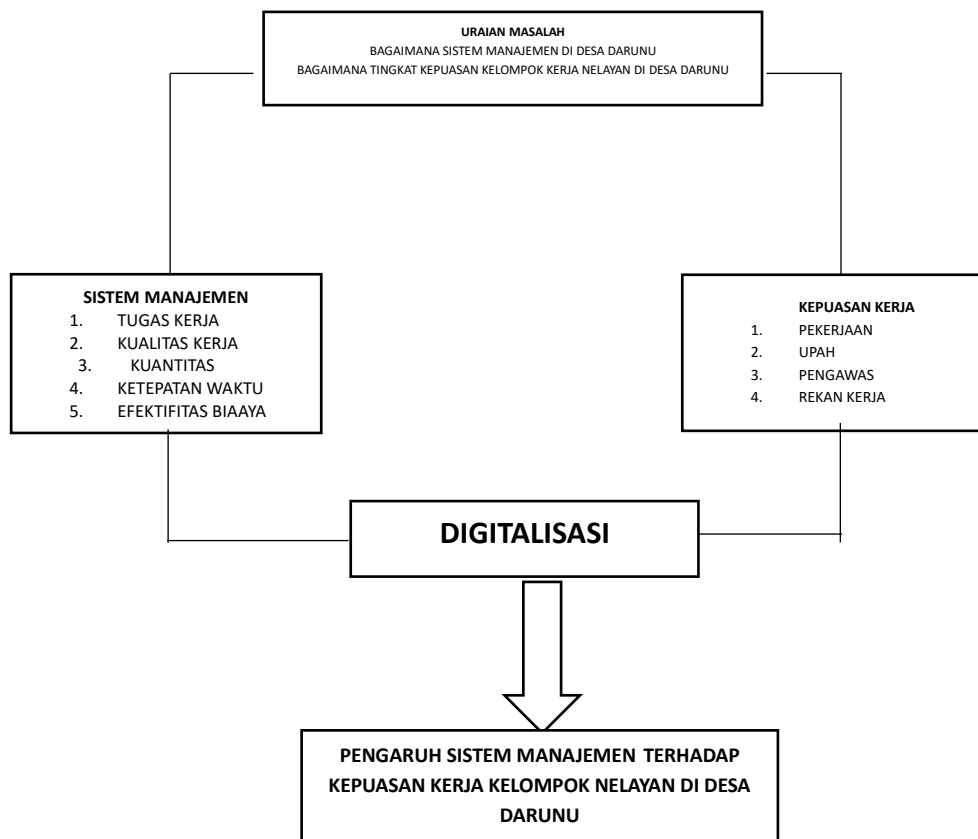
Tabel 1
Hasil Penelitian Yang Relevan

NO	JUDUL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN	HASIL PENELITIAN
1.	Technostress and Resistance to Change in Maritime Digital Transformation (Fleron & Stana, 2023)	Sama-sama meneliti dampak digitalisasi terhadap SDM di sektor kelautan	Fokus pada stres dan resistensi, bukan kepuasan kerja nelayan	Digitalisasi meningkatkan tekanan kerja dan resistensi perubahan, belum optimal dalam manajemen transformasi
2.	Peran Digital Leadership terhadap Efektivitas dan Kepuasan Kerja Karyawan (Fitriani & Yuliantoro, 2024)	Sama-sama meneliti hubungan digitalisasi dengan kepuasan kerja	Fokus pada peran kepemimpinan, bukan sistem digital itu sendiri.	Digital leadership berdampak positif signifikan pada kepuasan dan efektivitas kerja tim
3.	Digitalization and Organizational	Sama-sama meneliti dampak digitalisasi	Tidak meneliti sektor perikanan	Digitalisasi mendukung agility

	Agility (ciampi er al., 2021)	terhadap kinerja manusia dalam organisasi	atau kepuasan kerja. Fokus pada agility organisasi	organisasi melalui peningkatan IT dan adaptasi strategi
4.	Dicision Support Systems in Fisheries and Aquaculture (Mathisen et al., 2016)	Fokus pada sistem digital di sektor nelayan/perikanan	Fokus pada DSS dan teknologi, tidak meneliti aspek kepuasan kerja.	Dss di perikanan masih belum mendukung real-time analytics dan partisipasi multi-pemangku kepentingan
5.	Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan terhadap Kepuasan dan Motivasi Kerja (Putra & Muafi, 2024)	Sangat relevan: topik, variabel,dan metode serupa	Penelitian pada karyawan perusahaan, bukan kelompok nelayan.	Digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan motivasi kerja, dimoderasi adopsi digital.
6.	Transformasi Digital dan Kepuasan Pegawai (Sulastrri & Methasari, 2025)	Sama-sama meneliti dampak transformasi digital pada kepuasan kerja	Fokus pada pegawai publik, bukan nelayan.	Transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas pegawai publik.
7.	Sistem Informasi Tenaga Kerja untuk Nelayan (Ain et al., 2018)	Sama-sama membahas digitalisasi di komunitas nelayan.	Fokus pada sistem informasi teknis, bukan kepuasan kerja nelayan.	Sistem informasi web membantu efisiensi kerja tukang kapal nelayan.
8.	Pemanfaatan Aplikasi NelayanKira (Hakim et al., 2022)	Sama-sama tentang sistem digital di nelayan Banyuwangi	Fokus pada administrasi data dan efektivitas sistem, tidak secara langsung meneliti kepuasan kerja.	Ditalisasi data nelayan menurunkan manipulasi data dan meningkatkan kepuasan pengguna sistem.
9.	Pengaruh Perilaku Kelompok Nelayan terhadap Kesejahteraan Masyarakat Kalaju (Farid, Suryaningrum, & Rante, 2023)	Sama-sama fokus pada nelayan dan kesejahteraan/kerja	Tidak menggunakan variabelsistem digital, tapi perilaku sosial.	Perilaku kolektif nelayan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat nelayan ($R^2 = 66,4\%$)
10.	Analisis Penerapan Digitalisasi dalam pemberdayaan kelompok Nalayan (Setiawan & Anggreni, 2023)	Sama-sama mengangkat digitalisasi dan kelompok nelayan.	Belum meneliti aspek kepuasan kerja secara langsung	Penerapan digitalisasi mempercepat pengumpulan data dan meningkatkan keefektifan pendataan hasil tangkap.

Sumber : Data diolah penulis tahun 2025

2.4 Kerangka Pikir



Gambar 1.

Kerangka Pikir

Sumber: Data diolah penulis tahun 2025

2.5 Hipotesis

Menurut poletiek dalam Anuraga et., al (2021) merupakan suatu pernyataan atau pendapat sementara yang masih lemah atau kurang kebenarannya sehingga masih perlu dibuktikan atau suatu dugaan yang sifatnya masih sementara.

Oleh karena itu, hipotesis masih merupakan pernyataan yang masih lemah maka Peneliti merumuskan hipotesis Penelitian sebagai berikut: *Diduga*

Pengaruh Sistem Manajemen berpengaruh terhadap kepuasan kerja nelayan di desa darunu.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Pelaksanaan

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Darunu, yang beralamat di Kabupaten Minahasa Utara, Provinsi Sulawesi Utara. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 4 Bulan

3.2 Metode dan Jenis Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel independent) dan variabel yang dipengaruhi (variabel dependent). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Sistem Manajemen sebagai variabel bebas (independent) terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat (dependent)

3.2.2 Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1) Metode deskriptif (Descriptif Metode)

Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap 2 variabel utama yaitu, Sistem Manajemen dan Kepuasan Kerja.

2) Metode Penelitian Lapangan (Field Research)

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke desa darunu untuk memperoleh data yang dibutuhkan mengenai Sistem Manajemen, dan Kepuasan Kerja Nelayan.

3) Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan dari literatur yang berkaitan dengan Sistem Manajemen dan Kepuasan Kerja, baik dari dalam kelompok maupun dari luar kelompok.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Data dalam penelitian menurut (Sujarweni, 2020:111) merupakan sekumpulan informasi yang diperoleh dari lapangan dan digunakan untuk bahan penelitian. Menurut Sugiarto (2002:12) pada umumnya informasi ini diperoleh melalui observasi (pengamatan) yang dilakukan terhadap sekumpulan individu (orang, barang, jasa dan sebagainya). Sedangkan Sugiyono (dalam Ummah, 2019:46) mengemukakan bahwa pengumpulan data bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam Penelitian ini, maka Peneliti menggunakan dua jenis data yaitu :

1) Data Primer

Menurut Sugiyono sumber data primer merupakan sumber data pokok yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti dan langsung memberikan data pada pengumpul data (Maharani, 2020:39). Dalam Penelitian ini data diperoleh langsung dari Kelompok Nelayan, yaitu data hasil kuesioner terhadap layanan Kepuasan Kerja yang diolah langsung oleh Peneliti.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (dalam Maharani, 2020:39) sumber data sekunder merupakan data yang digunakan untuk menunjang data primer. Sumber data ini tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, harus melalui orang lain dan dokumen terlebih dahulu.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data menurut Sugiyono (2012:224), Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Menurut (Sugiyono 2015:45) dalam (Iwan Hermawan, 2020) Tahap pertama dalam yang harus dilakukan dalam pengumpulan data untuk penelitian yang akan dilakukan adalah memuli observasi dimana observasi akan membantu dalam pengamatan beserta fakta-fakta pendukung.

2. Kusioner

Kuesioner adalah kumpulan pernyataan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang dalam hal ini disebut responden dan cara jawab juga dilakukan dengan tertulis. Sugiyono 2015:199) skala yang digunakan dalam kusioner menggunakan skala likert untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam

penelitian yang dimana akan dibuat pernyataan dalam angket yang dibuat dengan menggunakan nilai 1-5 untuk mendapatkan sebuah data.

3. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka yaitu penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan Harga, Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan. Dari sumber sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014) dalam jurnal (Gunawan & Megawati, 2023) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jenis populasi dalam penelitian ini adalah Non Probability (Teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel). Karena populasi dalam penelitian ini dilakukan secara acak tetapi berdasarkan kriteria tertentu yang di tetapkan oleh peneliti, dan yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu Para Nelayan di Desa Darunu yang berjumlah 30 orang

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Gunawan & Megawati, 2023). Dalam penelitian ini sampel yang diambil dari populasi menggunakan teknik sampling jenuh, dimana saya mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Sistem Manajemen

Sistem Manajemen adalah serangkaian proses pengelolaan data, informasi dan aktivitas organisasi yang dilakukan secara terintegrasi dengan bantuan teknologi digital, seperti aplikasi komputer, perangkat lunak manajemen, dan jaringan internet. Sistem ini mencakup penggunaan alat digital untuk pencatatan, distribusi kerja, pelaporan keuangan, komunikasi internal, serta penyimpanan dan akses informasi yang lebih efisien.

Kisi – kisi instrumen Sistem Manajemen

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item	
Sistem Manajemen	1. Tugas Kerja	1. Kemudahan dalam membagi tugas kerja melalui sistem digital	1,2	
		2. Kemampuan sistem membantu monitoring pelaksanaan tugas		
		2. Kualitas Kerja	1. Akurasi data yang dicatat secara digital	3,4
			2. Kejelasan informasi yang diterima anggota kelompok	
	3. Kuantitas Kerja	1. Volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan bantuan sistem	5,6	
		2. Frekuensi pelaporan kerja meningkatkan berkat penggunaan sistem		
	4. Ketepatan Waktu	1. Sistem membantu mempercepat proses pencatatan dan pelaporan	1. Sistem membantu proses pencatatan dan pelaporan	7,8
			2. Tugas dapat selesai sesuai jadwal dengan bantuan sistem digital	

5. Efektifitas Biaya	1. Penggunaan sistem menekan biaya operasional (kertas, transportasi)	9,10
	2. Sistem membantu mengurangi pemborosan waktu dan sumber daya	

Sumber :Data diolah penulis tahun 2025

b. Definisi Operasional Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap positif nelayan terhadap pekerjaan mereka, yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap kondisi kerja, hubungan sosial dalam kelompok, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang merasa nyaman, dihargai, dan terpenuhi kebutuhan kerjanya dalam kegiatan sehari-hari.

Kisi-kisi instrumen Kepuasan Kerja

Variabel	indikator	Sub Indikator	Item
1. Kondisi Kerja		1. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman	1,2,3
		2. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadahi	
		3. Dukungan sistem manajemen dalam memperbaiki kondisi kerja	
2. Imbalan		1. Keadilan pembagian hasil tangkapan	4,5,6
		2. Kecukupan upah untuk kebutuhan sehari-hari	
		3. Bentuk penghargaan atau insentif tambahan	
3. Hubungan Kerja		1. Hubungan kerja yang harmonis dengan rekan sesama nelayan	7,8,9
		2. Sikap adil dan bijak dari pemimpin/ketua kelompok	
		3. Kesiediaan pemimpin mendengarkan masukan	
4. Kesesuaian Pekerjaan dengan Kemampuan		1. Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan dan pengalaman	11,11,12

-
2. Pekerjaan memberikan rasa bangga
 3. Pekerjaan tidak terlalu memberatkan secara fisik maupun mental
-

Sumber : Data diolah penulis tahun 2025

3.5.2 Pengukuran Variabel

Adapun skala pengukuran Sistem Manajemen (X), dan Kepuasan Kerja (Y) yang dipakai dalam menganalisa data. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam dimensi variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau sebagai instrumen penelitian.

Pengukuran variabel Sistem Manajemen (X), Kepuasan Kerja (Y) yang digunakan oleh penulis untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan skala Likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penelitian. Bobot jawaban responden diberi nilai sebagai berikut.

No	Kategori Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju diberi (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS) diberi	1

Sumber : Data diolah penulis tahun 2025

3.6 Metode Analisis

Untuk menganalisis variabel Sistem Manajemen (X), Kepuasan Kerja (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda merupakan suatu metode statistic umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara beberapa variable independen dan dependen. Proses data menggunakan program Software Komputer SPSS 24. SPSS (Statistical Product and Service Solution), merupakan paket program aplikasi komputer untuk menganalisis data statistic. SPSS dapat memakai hamper dari seluruh tipe file data dan penggunaannya untuk membuat laporan berbentuk tabulasi, chart (grafik), plot (diagram) dari berbagai distribusi, statistik deskriptif dan analisis statistik yang kompleks. Jadi dapat dikatakan SPSS adalah sebuah system yang lengkap, menyeluruh, terpadu, dan sangat fleksibel untuk analisis statistik dan manajemen data.

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban respondendalam angket penelitian berdasarkan variabel penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data X, dan Y berdasarkan hasil penelitian dengan menghitung nilai (*Central Tendency*) seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

3.6.2 Total Skor

Menghitung semua jawaban responden dalam angket penelitian serta mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap instrumen yang dijalankan. Total skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel penelitian

yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti. Biasanya menggunakan ukuran *Quartil* dan rumus *Presentase* sebagai berikut :

$$\text{TOTAL SKOR} = \frac{n}{N} \times 100$$

3.7 Pengukuran Validitas dan Relibilitas

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), validitas adalah pengukuran untuk menunjukkan apakah suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau layak untuk digunakan, adapun pengujian validitas mengarah pada seberapa jauh suatu instrumen dapat menjalankan fungsinya. Uji validitas pada penelitian ini adalah menggunakan alat ukur *Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau r

= 0,3.

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} : Koefisien korelasi

n : Jumlah responden

$\sum X_i$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total (seluruh item)

3.7.2 Uji Relibilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau keajegan suatu alat ukur yang digunakan, di mana akan selalu didapatkan hasil yang sama setiap alat ukur tersebut digunakan (Riyanto & Hatmawan, 2020). Suatu alat ukur dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Uji

reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien α (alpha) Cronbach. Instrumen (kuisisioner) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari Cronbach's antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiono 2014).

$$r\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

- α = Keandalan *alpha Cronbach*
 r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan
 k = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

Reliabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien α (alpha) Cronbach, dan instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien α Cronbach lebih besar 0,6.

3.8 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu budaya organisasi (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) digunakan analisis korelasi berganda dengan mengikuti formula *Pearson*:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

- r = Nilai korelasi x dan y
 n = Jumlah sampel
 X = Nilai per butir
 Y = Total nilai kuesioner masing-masing responden

Dan untuk menguji keberartian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut :

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
00,00 – 0,19	Sangat rendah
00,20 – 0,39	Rendah
00,40 – 0,59	Cukup
00,60 – 0,79	Kuat
00,80 – 0,100	Sangat Kuat

Sumber: Metodologi penelitian Bisnis oleh Riduwan, (2010:136)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2010:136):

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana :

D = Nilai Koefisien Determinan

R = Nilai Koefisien Korelasi Multiple

3.9 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independent. Menurut Sugiyono (2014,270): “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Variabel terikat)

X = Variabel Independen (Variabel bebas)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (Pengaruh positif atau negatif)

3.10 Penguji Hipotesis

Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Uji t Secara Parsial

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independen

Hipotesis :

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (system manajemen berpengaruh secara signifikan Kinerja Sistem Manajemen Terhadap Kepuasan Kelompok Nelayan di Desa Darunu)

$H_1: \beta_1 > 0$ (system manajemen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Pengaruh Sistem Manajemen Terhadap Kepuasan Kelompok Nelayan di Desa Darunu)

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

maka H_0 ditolak H_a diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikansi 5 %

Keterangan :

t = nilai t yang dihitung selanjutnya disebut t-hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah

H_0 ditolak jika $t_{hitung} \geq$ dari t_{tabel} , maka signifikan

H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq$ dari t_{tabel} , maka tidak signifikan

Nilai t_{hitung} dapat diketahui dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Desa

4.1.1 Sejarah Singkat Desa



Pemerintah Desa Darunu

Gambar 2.
Profil Desa Darunu
Sumber : Desa Darunu

Pada jaman dahulu(± antara tahun 1800-1900)menurut cerita dotu-dotu(orang-orang tua) menyusurlah seorang perantau yang diperkirakan berasal dari daerah Bolaang Mongondow bernama PONTOH.Ia tinggal di sebuah pemukiman penduduk yang kala itu kondisi pemukiman itu masih belum teratur dan tertata dengan rapi bahkan rumah-rumah penduduk masih berjauhan satu dengan yang lainnya serta penduduknya pun masih sangat kurang.Ia menetap beberapa waktu lamanya dipemukiman tersebut , hingga Ia menamai pemukiman

tersebut dengan nama Pontoh.(Yang kemungkinan sampai sekarang ini menjadi Desa Ponto),yaitu sebuah desa yang berjarak kira-kira 2 kilometer kearah sebelah timur dari Desa Darunu sekarang.Berhubung dengan pekerjaannya,Ia pun meninggalkan pemukiman tersebut dengan berjalan kaki mengikuti garis pantai menuju kearah Barat,hingga tiba di sebuah towoe (daratan yang menjulur kelaut) , yang banyak ditumbuhi rumpun bambu tirai (Bambu kecil-kecil) karena kelelahan dan cuaca yang panas Ia merebahkan diri dibawah rumpun bambu tersebut sekedar untuk menghilangkan rasa penat karena kelelahan setelah menempuh perjalanan yang jauh.Dikala sedang beristirahat Ia melihat ada seorang perempuan yang berjalan melintas dekat dengan rumpun bambu tersebut. Ia pun menyapa perempuan itu dan mengajaknya berdiskusi,hingga mereka berdua semakin akrab karena sudah memperkenalkan diri masing-masing, perempuan itu diketahui bernama DALONU.Karena telah saling kenal hingga terjalinlah hubungan yang mendalam dan berlanjut pada jenjang pernikahan.setelah menika mereka membangun gubuk sebagai tempat tinggal dan membuka lahan disekitar tempat itu untuk ditanami tanaman pangan seperti singkong,jagung dll untuk konsumsi makan mereka berdua.Beberapa tahun kemudian setelah menika akhirnya mereka berdua dikaruniai seorang anak laki-laki yang diberi nama PONTONG DALONU,dan mulai saat itu tempat dimana mereka tinggal disebut DALONU,seperti nama perempuan itu.Sesudah peristiwa itu menyusurlah orang-orang dari kepulauan Sangihe dan Siau yang datang kemudian mulai bertani/berkebun. Mereka membuka hutan di sekitar pantai dijadikan kebun serta membangun pondok (Rumah dikebun) masing-

masing sebagai tempat tinggal, sehingga terbentuklah kumpulan rumah-rumah yang masih belum teratur sebagai sebuah kampung (Desa). Seiring dengan perkembangan yang terjadi dari tahun ke tahun semakin bertambah banyak orang-orang pendatang (perantau) yang menetap ditempat itu, hingga tempat itu sudah menyerupai kampung kecil (Dusun Kecil) dan dipimpin oleh seorang yang tertua (Dotu) yang bijaksana diantara mereka. Kemudian Dotu tersebut mencari hubungan langsung dengan Negeri (Desa) yang terdekat dan sudah berpemerintahan yaitu; Negeri TALAWAAN BANTIK. dan mulai saat itulah Dusun Dalonu menjadi bagian dari Negeri Talawaan Bantik dan berada dalam pengawasan Pemerintah negeri Talawaan Bantik. Setelah beberapa tahun kemudian sebutan kampung DALONU, diubah menjadi DARUNU, yang kala itu disebut DARUNU SEMBEKA yang artinya DARUNU SEBELAH. Kemudian kira-kira pada tahun 1909 dibukalah suatu tempat di hutan kusu-kusu (alang-alang) yang jaraknya 2 kilometer ke arah utara dari DARUNU SEMBEKA (DARUNU KECIL; yang sekarang disebut SAWANGE), Nah ditempat inilah lokasi Desa Darunu yang waktu itu disebut DARUNU SOA yang berarti DARUNU NEGERI yang merupakan dusun jauh dari Negeri Talawaan Bantik dan Darunu Negeri dipimpin oleh seorang Kepala Jaga, karena masih berada dibawah pemerintahan Hukum tua Talawaan Bantik. Karena telah berkembang dan penduduk sudah semakin banyak, akhirnya, Pada Tahun 1928 Darunu Negeri memisahkan diri (Dimekarkan) dari Talawaan Bantik dan memiliki pemerintahan sendiri, dan yang kala itu dipimpin oleh Hukum Tua asal desa Talawaan Bantik bernama FRAN KALITAOW. Wilayah Pemerintahan Desa Darunu Kala itu baru terdiri dari 2

dusun dengan satu dusun jauh yaitu dusun Budo (yang sekarang menjadi Desa Budo). Hukum Tua Bapak. FRANS KALITOW memimpin Desa Darunu selama setahun dan kemudian digantikan oleh Hukum Tua Bapak. NATHAN TALIMBEKAS dari Tahun 1929-1931, selanjutnya digantikan oleh Hukum Tua Bapak. EGENOS SALINDEHO tahun 1931-1933, setelah itu digantikan oleh Hukum Tua Bapak. PAULUS JACOBUS Tahun 1933-1944, berikutnya sejak tahun 1944-1965 Desa Darunu dipimpin oleh Hukum Tua LUKAS MULUMBOT, kemudian pada tahun 1965-1973 Desa Darunu dipimpin oleh Hukum Tua DAUD ZALA, selama 9 tahun, berhubung masa kepemimpinan Hukum Tua Bapak. DAUD ZALA sudah berakhir dan belum ada yang mencalonkan diri maka Pemerintah Kabupaten Minahasa menetapkan Bapak ALBERT LAMPA (Asal Airmadidi) menjadi Pejabat Hukum Tua Desa Darunu dari Tahun 1973-1975, Pejabat Hukum Tua ini mempersiapkan pemilihan Hukum Tua yang baru di Desa Darunu dan pada tahun 1975 digelar pemilihan Hukum tua dan yang terpilih menjadi Hukum Tua adalah Bapak. ADOLOP KENI beliau memimpin Desa Darunu dari Tahun 1975-1984. Kemudian pada tahun 1984 masa tugas Bapak. ADOLOP KENI berakhir dan waktu itu tidak ada yang mencalonkan diri hingga kembali diangkat Pejabat Hukum Tua Desa Darunu Bapak FRITMUS TAKAREDAS yang kala itu memegang jabatan sebagai Kepala jaga Polisi.

Selama Bapak FRITMUS TAKAREDAS Bertugas sebagai Pejabat Hukum beliau mempersiapkan pemilihan Hukum tua yang baru, akan tetapi masih belum ada yang mencalonkan diri menjadi Hukum Tua, akhirnya Pemerintah Kabupaten Minahasa melalui Pemerintah Kecamatan Wori melantik Bapak FRIDMUS

TAKAREDAS menjadi Hukum Tua Desa Darunu dari Tahun 1984-1995, dan nanti pada tahun 1995 dilaksanakan pemilihan Hukum Tua di desa Darunu dan Terpilih Ibu, MARIA MULUMBOT menjadi Hukum tua untuk periode 1995-2000, pada tahun 2000 sebenarnya harus digelar pemilihan Hukum Tua yang ke 11 akan tetapi hingga batas waktu yang ditentukan belum ada yang mencalonkan diri menjadi Hukum tua, akhirnya kembali Pemerintah Kecamatan wori atas nama Pemerintah Kabupaten mengangkat Pejabat Hukum Tua Desa Darunu yaitu Ibu MARIA MULUMBOT sampai pada akhirnya tahun 2007 dilaksanakan pemilihan Hukum Tua yang ke 11 dan terpilih Bapak NESTOR ZALA dengan masa jabatan terhitung tahun 2007 hingga tahun 2013. Pada Tahun 2014 Kembali dilaksanakan Pemilihan Hukum Tua dan Bapak Nestor Zala Kembali Terpilih Sebagai Hukum Tua Desa Darunu Periode 2015 – 2020.

Pada Tahun 2019 Hukum Tua Bpk. Nestor Zala Meninggal Dunia, dan Pemerintah Kabupaten Minahasa Utara Melantik Penjabat Hukum Tua Desa Darunu Masa Jabatan 2019 Ibu, MAYTEE RUTHNY JACOBUS, Selesai Masa Jabatan Ibu, MAYTEE RUTHNY JACOBUS, Pemerintah Kabupaten Minahasa Utara Kembali Melantik Penjabat Hukum Tua Desa Darunu Masa Jabatan 2020 yaitu Ibu, REFLIN RUMENGAN, SH. Selesai Masa Jabatan Ibu, REFLIN RUMENGAN, SH,

Pada Tanggal 15 Januari 2021 Pemerintah Kabupaten Minahasa Utara Kembali Melantik Penjabat Hukum Tua Desa Darunu yaitu Bpk. DITSON ZALA, S.Pd. Beliau bertugas + selama 3 Bulan karena Bpk. DITSON ZALA, S.Pd. yang berlatar belakang seorang GURU harus melaksanakan Tugas sesuai Tugas

Fungsionalnya, sehingga pada tanggal 19 April 2021 Bupati Minahasa Utara Terpilih (Bpk. Joune Ganda, SE) telah melantik Penjabat Hukum Tua yang baru an. MAYTEE RUTHNY JACOBUS, selaku Plt. Hukum Tua yang baru periode 2021 – dengan 31 Oktober 2022.

Pada tanggal 27 September 2022 telah dilaksanakan pemilihan hukum tua definitif dan yang terpilih adalah Bapak Ruddy Beejee Jacobus, S.Pd dan dilantik oleh Gubernur Sulawesi Utara pada tanggal 02 November 2022

4.1.2 Lokasi Desa

Desa Darunu berlokasi di Kecamatan Wori, Kabupaten Minahasa Utara, Provinsi Sulawesi Utara, Indonesia.

4.1.3 Visi dan Misi Desa

Visi :

“Visi adalah gambaran yang menantang masa depan yang di inginkan dengan melihat potensi dan kebutuhan. Penyusunan visi Desa Darunu ini dilakukan dengan pendekatan partisipatif, melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan di Desa Darunu seperti pemerintah Desa, BPD, Tokoh Masyarakat, Tokoh Agama, Lembaga Masyarakat Desa, seperti satuan kerja di wilayah pembangunan kecamatan. Maka berdasarkan pertimbangan diatas maka ditetapkan VISI DESA DARUNU yaitu:

**“TERWUJUDNYA DESA YANG MAJU MELALUI PERUBAHAN
UNTUK KESEJAHTERAAN RAKYAT BERLANDASKAN IMAM
DAN GOTONG ROYONG”**

Misi:

Selain penyusunan Visi juga telah ditetapkan Misi yang memuat suatu pernyataan yang harus dilaksanakan oleh desa agar tercapainya visi desa tersebut. Visi berada di atas Misi. Pernyataan visi kemudian dijabarkan kedalam misi agar dapat dioprasionalkan / dikerjakan. Sebagaimana penyusunan Visi. Meskipun dalam penyusunannya menggunakan pendekatan partisipatif dan pertimbangkan potensi dan kebutuhan Desa DARUNU, sebagaimana proses yang dilakukan, maka Misi Desa DARUNU adalah

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang beriman berkepribadian dan berbudaya gotong royong.
2. Mengembangkan ekonomi yang berbasis kearifan lokal untuk kesejahteraan rakyat.
3. Berupaya meningkatkan daya saing desa melalui Pembangunan wisata monggrove dan pembangunan infrastruktur yang berwawasan cinta lingkungan
4. Berupaya meningkatkan pemanfaatan teknologi dan informasi untuk pelayanan publik yang transparan dengan tata kelola yang baik.
5. Pemeliharaan ekosistem lingkungan hidup untuk masa depan generasi dengan penanaman pohon demi kebutuhan hidup di masa sekarang terlebih untuk masa sekarang terlebih untuk masa yang akan datang.

4.1.4 Struktur Organisasi Desa



Gambar

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Karakteristik Responden

Desa ini menjadi tempat dilaksanakannya penelitian ini di Desa Darunu dengan melibatkan nelayan setempat sebagai sampel penelitian. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, bagian ini akan menjelaskan profil umum para responden. Jumlah responden sebanyak 30 orang, yang tergabung dalam beberapa kelompok kerja. Dari data tersebut, ditemukan adanya variasi dalam komposisi responden. dalam beberapa kelompok yang akan diangkat, seperti komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, komposisi responden berdasarkan masa kerja yang dilihat sebagai berikut:

1) Karakteristik Responden Berdasarkan

Berdasarkan jenis kelamin para Nelayan ini hanya berjenis kelamin Laki-laki dari hasil pengolahan data dan wawancara di lapangan.

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	30	100%
Perempuan	0	0

Sumber: Hasil Olah Data Primer

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persentase
25-30	1	
31-40	3	
41-50	22	
51-60	4	

Sumber: Hasil Olah Data Primer

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan distribusi data berdasarkan tingkat gejala utama pada variabel Sistem Manajemen (X) dan Kepuasan Kerja (Y), yang diperoleh melalui tanggapan responden terhadap kuesioner. Variable studi awalnya dinyatakan untuk memastikan sifat masing-masing variabel sebelum melakukan analisis. Dengan menggunakan program computer microsoft excel, Data yang diperoleh dari 30 responden dianalisis berdasarkan faktor-faktor penelitian. Pada bagian 4.1 berikut ini disajikan tabel deskriptif untuk variabel sistem manajemen dan variabel kepuasan kerja:

Tabel 4.
1 Deskripsi Variabel Sistem Manajemen (X)
Dan Kepuasan Kerja (Y)

Statistik Deskriptif	Sistem Manajemen	Kepuasan Kerja
Mean	84,5	48,6
Standard Error	1,392	0,969
Median	82	48
Mode	79	47
Standard Deviation	7,628	5,308
Sample Variance	58,189	28,179
Kurtosis	-1,063	-0,834
Skewness	0,470	0,370
Range	27	17
Minimum	71	41
Maximum	98	58
Sum	2535	1458
Count	30	30

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Penjelasan tentang deskriptif statistik Dalam penelitian ini, variabel Sistem Manajemen dan Kepuasan Kerja dijabarkan sebagai berikut :

1. Sistem Manajemen (X)

Berdasarkan hasil analisis statistic deskriptif pada Tabel 5.3, variabel Sistem Manajemen menunjukkan nilai maksimum sebesar 91 dan minimum 71, dengan rentang (range) sebesar 27. Nilai sample variance tercatat sebesar 58,189 dan standard error sebesar 1,382. Temuan ini mengindikasikan bahwa Sistem Manajemen di Desa Darunu memiliki tingkat signifikansi yang cukup tinggi dengan margin kesalahan yang rendah, sehingga layak dijadikan sebagai variabel penelitian

Selain itu, pada Tabel 4.1 ditunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) adalah 84,5, dengan nilai *skewness* sebesar 0,470 dan *kurtosis* sebesar 1,063. Angka-angka ini mencerminkan tingkat kemiringan distribusi data Sistem

Manajemen yang tergolong normal, dengan *standard deviation* sebesar 7,628. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan Sistem Manajemen di Desa Darunu masih belum optimal.

2. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik untuk variabel Kepuasan Kerja pada tabel 4.1 diperoleh nilai *Maximum* 58 dan *Minimum* 41 atau memiliki *Range* 17 serta nilai *sample Variance* 28,179 dengan nilai *Standard Error* 0,969. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Kepuasan Kerja di desa Darunu terdapat variasi nilai yang cukup signifikan dengan tingkat kesalahan yang rendah, sehingga variabel ini layak dijadikan sebagai objek penelitian.

Pada tabel 4.1 juga ditampilkan bahwa nilai rata-rata (mean) variabel Kepuasan Kerja dengan 48,6 dengan nilai *skewness* sebesar 0,370 dan *kurtosis* sebesar -0,834. Nilai-nilai ini mencerminkan bahwa distribusi data variabel Kepuasan Kerja di Desa Darunu bersifat normal. Hal ini diperkuat dengan nilai *standard deviation* sebesar 5,308. Dengan kata lain, tingkat Kepuasan Kerja di Desa Darunu masih berada pada kategori yang belum optimal.

4.2.3 Total Skor Sistem Informasi dan Kepuasan Kerja

Untuk memahami sejauh mana responden memberikan tanggapan terhadap variabel yang diteliti, akan disajikan uraian secara menyeluruh beserta presentase hasilnya. Uraian ini memberikan gambaran umum mengenai kondisi variabel Sistem Manajemen dan Kepuasan Kerja, sebagaimana ditunjukkan dalam hasil analisis berikut.

1. Total skor Sistem Manajemen (X)

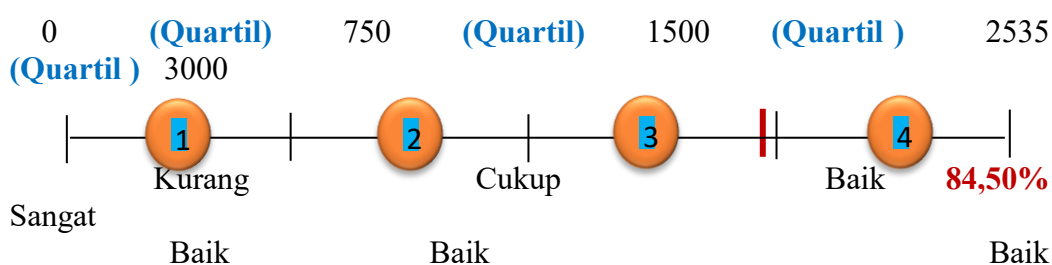
Variabel Sistem Manajemen terdiri dari 20 pertanyaan dengan pilihan jawaban menggunakan skala 1 hingga 5, dan jumlah responden sebanyak 30 orang. Jika setiap item mendapatkan skor tertinggi, maka total skor maksimum adalah $5 \times 20 \times 30 = 3.000$. Sedangkan total skor hasil jawaban yang diperoleh adalah 2535.

Tabel 4.
2 Total Skor (X)

ANALISA TOTAL SKOR X	HASIL	KETERANGAN				
SKOR TERTINGGI	5					
JUMLAH PERNYATAAN	20					
JUMLAH RESPONEN	30					
TOTAL SKOR JAWAB TERTINGGI	3.000	TTL SKOR TERTINGGI= 5 X 20 X 30 = 3.000				
TOTAL SKOR JAWABAN	2535					
TOTAL SKOR PRESENTASE	84,50%					
QUARTIL (EMPAT BAGIAN YANG SAMA)	750					
GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
		0	750	1500	2535	3000

Sumber : hasil olahan data 2025

Dengan demikian menurut persepsi 30 responden berjumlah $2535:3000 \times 100 = 84,50\%$. Secara kontinu, penyebaran data ini dapat dikategorikan ke dalam Quartil, yang membagi data menjadi empat bagian dengan jumlah yang sama, yaitu sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Total Skor Variabel (X)

Dari gambar 4.2 diatas Total skor instrument jawaban variabel Sistem Manajemen (X) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 2535. Sedangkan hasil Analisis persentase total skor jawaban responden sebesar 84,50% masuk dalam kategori “baik.” Hal ini menunjukkan bahwa Sistem Manajemen telah berjalan dengan baik, namun masih terdapat kesenjangan sebesar 15,50% yang perlu diperhatikan untuk dilakukan peningkatan.

2. Total skor Kepuasan Kerja (Y)

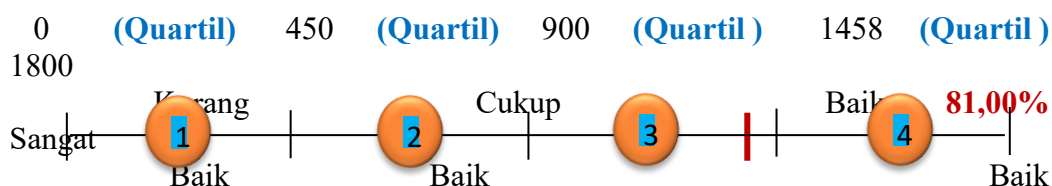
Jumlah item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) sebanyak 12 pertanyaan dengan interval 1-5, jumlah resoponden dalam penelitian ini terdapat 30 orang responden dalam penelitan ini. Apabila setiap pernyataan diberi nilai maksimum sebesar 5 maka total skor yang mungkin diperoleh adalah, $5 \times 12 \times 30 = 1800$. Dan untuk jumlah skor untuk hasil jawaban 1458.

Tabel 4.3
Total Skor (Y)

ANALISA TOTAL SKOR Y	HASIL	KETERANGAN				
SKOR TERTINGGI	5					
JUMLAH PERNYATAAN	12					
JUMLAH RESPONEN	30					
TOTAL SKOR JAWAB TERTINGGI	1.800	TTL SKOR TERTINGGI= 5 X 12 X 30 = 1.800				
TOTAL SKOR JAWABAN	1458					
TOTAL SKOR PRESENTASE	81,00%					
QUARTIL (EMPAT BAGIAN YANG SAMA)	450					
GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
		0	450	900	1458	1800

Dengan demikian menurut persepsi 30 responden berjumlah $1458:1.800 \times 100 = 81,00\%$. Secara kontinu, penyebaran data ini dapat diklasifikasikan ke dalam kategori menggunakan metode kuartil, yang membagi data

menjadi empat bagian dengan jumlah yang sama, sebagaimana dijelaskan berikut ini:



Gambar 4. 2
Total Skor Variabel (Y)

Berdasarkan Gambar 4.2, total skor dari instrumen jawaban untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) berada pada Quartil ketiga dengan nilai sebesar 900. Sementara itu, hasil analisis persentase menunjukkan bahwa total skor tanggapan responden mencapai 81,00%, yang dikategorikan sebagai "baik". Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat Kepuasan Kerja sudah tergolong baik, meskipun masih terdapat selisih (GAP) sebesar 29,00% yang perlu menjadi perhatian dan ditingkatkan guna mendorong peningkatan lebih lanjut.

4.2.4 Uji Validitas Variabel dan Uji Reliabilitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan jumlah responden 30 orang dengan tingkat kesalahan yang diterima 5%. Sehingga diperoleh rtabel 0,374. Sehingga, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item Instrumen tidak valid dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item Instrumen tersebut valid. Adapun pengolahan hasil uji validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan program SPSS Windows 24 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
1.		0,749	0,361	Valid
2.		0,714	0,361	Valid
3.		0,662	0,361	Valid
4.		0,777	0,361	Valid
5.		0,724	0,361	Valid
6.		0,714	0,361	Valid
7.		0,706	0,361	Valid
8.		0,739	0,361	Valid
9.		0,674	0,361	Valid
10		0,731	0,361	Valid
11	Sistem	0,718	0,361	Valid
12	Manajem	0,740	0,361	Valid
13		0,637	0,361	Valid
14		0,695	0,361	Valid
15		0,711	0,361	Valid
16		0,770	0,361	Valid
17		0,699	0,361	Valid
18		0,689	0,361	Valid
19		0,663	0,361	Valid
20		0,641	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2024

Hasil dari pengujian validitas menggunakan analisis data excel terhadap variabel Sistem Manajemen (X), dan ternyata setiap item pernyataan yang ada adalah valid. Yang menjadi acuan dalam melihat valid tidaknya suatu pertanyaan adalah product moment r , dalam hal ini nilai acuannya adalah 0,361. Apabila nilai R hitung lebih besar dari standar product moment r yakni 0,361 maka item tersebut dapat dinyatakan sah atau valid. Semua nilai item pernyataan 1-20 lebih besar dari 0,361 bahkan ada beberapa item pernyataan tersebut sudah layak atau sah Berfungsi sebagai parameter pengukuran variabel penelitian.

1. Uji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y)

Validitas masing-masing butir pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

No	Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
1.		0,694	0,361	Valid
2.		0,705	0,361	Valid
3.		0,755	0,361	Valid
4.		0,654	0,361	Valid
5.	Kepuasan	0,740	0,361	Valid
6.	Kerja	0,685	0,361	Valid
7.		0,706	0,361	Valid
8.		0,711	0,361	Valid
9.		0,708	0,361	Valid
10		0,709	0,361	Valid
11		0,801	0,361	Valid
12		0,646	0,361	Valid

Sumber : hasil data diolah 2025

Hasil dari pengujian validitas menggunakan analisis data excel terhadap variabel kinerja Kepuasan Kerja (Y), dan ternyata setiap item pernyataan yang ada adalah valid. Yang menjadi acuan dalam melihat valid tidaknya suatu pernyataan adalah product moment R , dalam hal ini nilai acuannya adalah 0,361. Apabila nilai R hitung lebih besar dari standar product moment R yakni 0,361 maka item tersebut dapat dinyatakan sah atau valid. Semua nilai item pernyataan 1-12 lebih besar dari 0,361 bahkan ada beberapa item pernyataan memiliki kevalidan yang sangat tinggi, untuk itu kedua belas item pernyataan tersebut sudah layak atau sah dijadikan pengukuran variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada konsistensi atau kestabilan suatu instrument pengukuran, yang berarti alat tersebut mampu memberikan hasil yang serupa setiap kali digunakan dalam kondisi yang sama (Riyanto & Hatmawan, 2020) sebuah instrumen dapat dianggap andal jika digunakan secara berulang untuk

mengukur hal yang sama, alat tersebut akan menghasilkan data yang konsisten, dengan catatan bahwa kondisi pengukuran tetap stabil. Dalam konteks penelitian ini, reliabilitas instrumen pengukuran dievaluasi menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Sebuah kuesioner dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas sedang apabila nilai α berada dalam kisaran 0,5 hingga 0,6 (Sugiyono, 2014).

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Rtabel	Keterangan
Sistem Manajemen, Kepuasan Kerja	0,929	0,6	Realibel

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2024

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian realibilitas terhadap semua variable dengan Cronbach's Alpha sebagaimana terlihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel dan dianggap baik. Maka dapat digunakan untuk mengolah data selanjutnya.

3. Analisa Korelasi

Analisis korelasi dilakukan menggunakan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 30 responden. Analisis ini bertujuan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel independen, yaitu Sistem Manajemen (X), dengan variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja (Y). Data kemudian disusun dan ditabulasi berdasarkan masing-masing variabel penelitian. Hasil perhitungan analisis korelasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3
Analisis Korelasi Sistem Manajemen dan Kepuasan Kerja

		Correlations	
		SISTEM MANAJEMEN	KEPUASAN KERJA
BUDAYA ORGANISASI	Pearson	1.000	,420**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,021
	N	30	30
KINERJA KARYAWAN	Pearson	,420**	1.000
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,021	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber ; Hasil Data Diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi yang didapat yaitu 0,420. Berdasarkan tabel acuan yang digunakan untuk menafsirkan besarnya nilai Koefisien Korelasi bahwa antara 00,40-0,59 itu dikategorikan cukup kuat artinya peningkatan dalam Sistem Manajemen diikuti dengan peningkatan dalam Kepuasan Kerja. Nilai signifikansi (p-value) untuk korelasi ini adalah 0,21 karena nilai $p < 0.05$. Kita dapat menyatakan bahwa korelasi ini signifikan pada tingkat signifikansi 005. Jadi dapat diambil kesimpulan Hubungan antara variabel Sistem Manajemen (X) dan Kepuasan Kerja (Y) tergolong cukup kuat dengan arah hubungan yang bersifat positif. Dalam hasil ini menunjukkan bahwa mengimplementasikan Sistem Manajemen kemungkinan besar akan berkontribusi pada peningkatan Kepuasan Kerja Nelayan, oleh karena itu peneliti yang berfokus pada mengimplementasikan Sistem Manajemen dapat mengharapkan peningkatan Kepuasan Kerja Nelayan.

4. Uji Analisis Korelasi Linear Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk menguji adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2014, hal. 270), regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

4.1 Analisa Korelasi

Untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antara Sistem Manajemen Kelompok Nelayan dan Kepuasan Kerja Nelayan di Desa Darunu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,481 ^a	0,231	0,204	4.73599

a. Predictors: (Constant), sistem manajemen
b. Dependent Variabel : kepuasan kerja

Sumber ; hasil data diolah 2024

Temuan analisis korelasi dan regresi dalam penelitian ini akan dinyatakan sebagai berikut

-Koefisien korelasi : $r = 0,481$

-Koefisien determinasi : $r^2 = 0.231$

-Sig : $P = 0,000$

Koefisien korelasi $r = 0.481$ menunjukkan bahwa Sistem Manajemen memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap Kepuasan Kerja Nelayan di desa Darunu demikian pula koefisien sebesar 0,231 dan diprosentasikan menjadi 23,1% Sistem Manajemen Kelompok Nelayan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Nelayan sedangkan sisanya sebesar 76,9% di sebabkan oleh faktor faktor lain dari luar penelian ini.

4.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari Sistem Manajemen Nelayan terhadap Kepuasan Kerja Nelayan di Desa Darunu dapat di buat satu persamaan regresi dari tabel di bawah ini.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,308	9,780		2,076	0,047
SISTEM MANAJEMEN	0,335	0,115	0,481	2,904	0,007

Dari tabel di atas dapatlah dibuat satu persamaan regresi sebagai berikut
 $Y : 20,308 + 0,335x$ dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila Sistem Manajemen Kelompok Nelayan di naikan satu satuan maka akan menyebabkan tambahan peningkatan Kepuasan Kerja Nelayan di Desa Darunu sebesar 0,335 demikian sebaliknya apabila Sistem Manajemen Kelompok Nelayan di turunkan satu-satuan maka akan ada penurunan Kepuasan Kerja Nelayan sebesar 0,335. Apabila tidak terjadi perubahan dalam Sistem Manajemen Kelompok Nelayan maka tingkat Kepuasan Nelayan adalah sebesar 20,308

4.3 Penguji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,308	9,780		2,076	0,047
SISTEM MANAJEMEN	0,335	0,115	0,481	2,904	0,007

Sumber : hasil data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variable Sistem Manajemen (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

4.3 Pembahasan

4.3.1 Sistem Manajemen Di desa Darunu

Sistem Manajemen (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan menggunakan uji t menunjukkan t hitung sebesar 2,904. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% (signifikansi 0,05) dan derajat kebebasan (df) = $N-2 = 30-2 = 28$, di mana N adalah jumlah sampel dan 2 adalah jumlah variabel, sebesar 1,701. Karena nilai t hitung (2,904) lebih besar dari t tabel (1,701) serta nilai signifikansi sebesar 0,007 ($\text{sig} < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dari analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa Sistem Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja para nelayan di Desa Darunu, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan membandingkan nilai t tabel dan t hitung, hipotesis pertama pada uji t ini terbukti

secara empiris. $H_0: \beta_1 \leq 0$ (Sistem Manajemen secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan Kepuasan Kerja Nelayan di Desa Darunu):

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Sistem Manajemen secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan Kepuasan Kerja Nelayan di Desa Darunu).

$H_1: \beta_1 > 0$ (Sistem Manajemen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Nelayan di Desa Darunu).

Jika nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya, apabila thitung lebih besar dari ttabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam hal ini, variabel Sistem Manajemen memiliki nilai thitung sebesar 2,904, yang lebih tinggi dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,701. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, Sistem Manajemen berpengaruh signifikan terhadap tingkat Kepuasan Kerja Sistem manajemen dalam kelompok nelayan merupakan serangkaian kegiatan yang meliputi pembagian tugas, pencetakan hasil tangkapan, pengaturan waktu melaut, hingga pengelolaan biaya operasional. Sistem yang baik akan membantu nelayan bekerja lebih teratur, transparan, dan efisien sehingga produktivitas meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Afandi (2018) yang menjelaskan bahwa indikator sistem Manajemen meliputi tugas kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta efektivitas biaya.

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan sistem manajemen di para nelayan desa Darunu sudah berada pada kategori baik dengan presentase 84,50%. Artinya, sebagian besar nelayan sudah mampu menjalankan pembagian tugas, pencatatan data, serta koordinasi kegiatan secara cukup tertata. Namun masih ada GAP sebesar 15,50% yang menunjukkan bahwa penerapan belum optimal, khususnya dalam aspek pemanfaatan teknologi digital dan pengawasan biaya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Setiawan & Anggredi (2023) yang menyatakan bahwa digitalisasi dalam nelayan mampu mempercepat pengumpulan data dan meningkatkan efektivitas pendapatan hasil tangkapan. Oleh karena itu, nelayan di desa Darunu perlu meningkatkan penggunaan sistem berbasis digital agar pengelolaan hasil tangkapan, jadwal melaut, dan pencatatan keuangan dapat dilakukan secara lebih akurat dan transparan.

4.3.2 Kepuasan Kerja Nelayan di Desa Darunu

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang muncul ketika seseorang menilai pekerjaannya sesuai harapan, kebutuhan, dan nilai pribadinya (Davis & Newstrom, 2001). Kepuasan kerja nelayan tercermin dari kondisi kerja yang aman, keadilan dalam pembagian hasil, hubungan harmonis dengan sesama anggota, serta kesesuaian tugas dengan kemampuan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja nelayan di desa Darunu berada pada kategori baik dengan presentase 81,00%. Responden merasa cukup puas terhadap lingkungan kerja, pembagian hasil tangkapan, serta hubungan dengan ketua dan sesama nelayan. Meskipun demikian, terdapat GAP sebesar 19,00% yang perlu diperhatikan, terutama pada aspek fasilitas kerja, keadilan intensif, dan kesempatan mengembangkan keterampilan.

Temuan ini mendukung pendapat Beck (1995) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkat apabila terdapat kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan pengawasan yang adil, serta komunikasi yang baik di lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan berupa penyediaan sarana

yang memadai, pelatihan keterampilan, dan sistem pembagian hasil yang transparan.

4.3.3 Pengaruh Sistem Manajemen (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Sistem manajemen yang efektif memberikan arah yang jelas bagi nelayan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya pembagian kerja yang baik, pencatatan hasil tangkapan yang rapi, serta ketepatan waktu dalam pelaporan, nelayan akan merasa lebih dihargai dan pekerjaannya menjadi lebih terstruktur. Hal ini sejalan dengan teori Janowski (2015) yang menjelaskan bahwa transformasi manajemen melalui digitalisasi dapat menciptakan efisiensi dan meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa sistem manajemen memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja nelayan. Hasil uji regresi sederhana juga memperlihatkan bahwa sistem manajemen memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja nelayan. Hasil uji regresi sederhana juga memperlihatkan bahwa sistem manajemen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dibuktikan dengan nilai t thitung yang lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 5%. Artinya, semakin baik penerapan sistem manajemen, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja anggota nelayan di desa Darunu

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian variasi dalam kepuasan kerja nelayan dapat dijelaskan oleh kualitas sistem manajemen yang diterapkan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi pribadi, kondisi alam, maupun dukungan eksternal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putra &

Muafi (2024) yang menemukan bahwa digitalisasi sistem organisasi berdampak positif terhadap kepuasan dan motivasi kerja.

Dengan demikian, penerapan sistem manajemen yang lebih modern dan konsisten termasuk peningkatan iterasi teknologi pada nelayan akan berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi sekaligus mendorong keberlanjutan usaha penangkapan ikan di Desa Darunu.

4.3.4 Implementasi

Untuk meningkatkan sistem manajemen dan kepuasan kerja nelayan di Desa Darunu, langkah pertama adalah menerapkan pencatatan digital sederhana. Hasil tangkapan, jadwal melaut, dan pengelolaan keuangan dapat dicatat melalui aplikasi atau lembar kerja daring sehingga data tersimpan dan mudah diakses

Selanjutnya, dilakukan pelatihan singkat bagi para nelayan agar mampu menggunakan teknologi dasar, seperti ponsel pintar atau computer, sehingga proses pencatatan dan pelaporan dapat dijalankan secara mandiri.

Agar berkelanjutan, dibutuhkan dukungan pemerintah desa dan dinas perikanan dalam membentuk penyediaan perangkat, jaringan internet, serta pendampingan teknis, sehingga sistem manajemen digital benar-benar membantu efisiensi kerja sekaligus meningkatkan kepuasan kerja nelayan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diselesaikan sebagai respons terhadap rumusan masalah serta tujuan penelitian, maka kesimpulan dari studi ini dapat diringkas sebagai berikut:

1. Sistem Manajemen di Desa Darunu telah berada dalam kategori baik, namun masih membutuhkan upaya peningkatan agar dapat berjalan lebih optimal. Berdasarkan hasil analisis terhadap tanggapan responden, total skor untuk variabel ini menunjukkan bahwa meskipun tergolong baik, perbaikan dan penguatan tetap diperlukan
2. Tingkat Kepuasan Kerja Nelayan juga masih perlu ditingkatkan. Dari hasil analisis total skor yang diberikan responden, Kepuasan Kerja di Desa Darunu diklasifikasikan dalam kategori baik, namun belum mencapai tingkat yang maksimal, sehingga masih memerlukan pengembangan lebih lanjut.
3. Analisis korelasi dan regresi menunjukkan Terdapat hubungan yang positif dan bermakna antara sistem manajemen dengan kepuasan kerja. Penerapan manajemen yang lebih terstruktur dan digital dapat meningkatkan kenyamanan, transparansi pendapatan, dan efisiensi kerja nelayan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah dilakukan sebagai jawaban atas rumusan masalah serta tujuan penelitian, berikut beberapa rekomendasi yang diajukan dalam studi ini:

1. Untuk kelompok nelayan diharapkan terus meningkatkan ketrampilan teknologi dengan mengikuti pelatihan rutin, agar mampu mengelola pencatatan hasil tangkapan dan keuangan secara digital
2. Untuk pemerintah Desa dan Dinas Perikanan di sarankan memberikan dukungan berupa perangkat digital, akses internet, dan pendampingan teknis. Bantuan ini akan memudahkan nelayan dalam menjalankan sistem manajemen modern serta menjaga keberlanjutan program digitalisasi di Desa Darunu
3. Untuk peneliti selanjutnya dianjurkan memperluas kajian ke desa pesisir lain dan menambah variabel seperti pendapatan keluarga, motivasi kerja, atau faktor lingkungan. Hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai pengaruh sistem manajemen terhadap kesejahteraan rakyat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ciampi, F., Faraoni, M., Ballerini, J., & Meli, F. (2022). The co-evolutionary relationship between digitalization and organizational agility: Ongoing debates, theoretical developments and future research perspectives. *Technological Forecasting and Social Change*, 176. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121383>
- Farrel Shidqi, M., Darmastuti, I., & Suryo Wicaksono, B. (2023). Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal OF Management*, 12(1), 1–8.
- Fitriani, D., & Yuliantoro C.W., R. (2024). Peran Digital Leadership dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(2), 250. <https://doi.org/10.35906/jurman.v10i2.1970>
- Fleron, B. F. R., & Stana, R. A. (2024). Technostress and Resistance to Change in Maritime Digital Transformation: A Focused Review. *ArXiv Preprint ArXiv:2408.17408*, 2009–2018. <https://arxiv.org/abs/2408.17408>
- Gratia Natrina Kaparang, Januar Valentino Samahe, Fresi Beatrix Lendo & Inka Marry Steviarty Tumengkol (2024) Evaluasi Kualitas Layanan Program Studi Administrasi Bisnis Polimdo Menggunakan *Importance-Performance Analysis*.
- Hakim, L., Al Kharraz, C., Maulida, A. R., Kristanto, S. P., Kusuma, D. H., & Mecha, I. P. S. (2022). Pemanfaatan Aplikasi NelayanKita untuk Mendukung Digitalisasi Pengelolaan Data Nelayan di Kecamatan Muncar Banyuwangi. *Archive: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 98–113. <https://doi.org/10.55506/arch.v2i1.53>
- Jepri, L. S., Ginting, S., Putri, E., Berliyanti, D. O., Syarif, N. T., Hasan, D., Jakarta, U. M. N., Izzati, I. N., Wayan, N., Puspitadewi, S., Rahmayati, T. E., Diana Paembong, Adriana Madya Marampa, Rahma G. Tammu, Ingsih, K., Kadarningsih, A., Rijati, N., Wibowo, S. B., Augustiya, T., ... Trisakti, J. E. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. "X." *Sustainability (Switzerland)*, 4(1), 1–14.
- Jufrina mandulangi dan Juliet makinggung, Sonny kasenda, dan Frans Luntungan. (2022). Sistem Manajemen Arsip Dinamis di Perpustakaan Politeknik Negeri Manado.
- Kusuma, I. A., Dwi, F., Afifah, N., Ruba, M. G., Yudha Utama, Y., & Kediri, I.

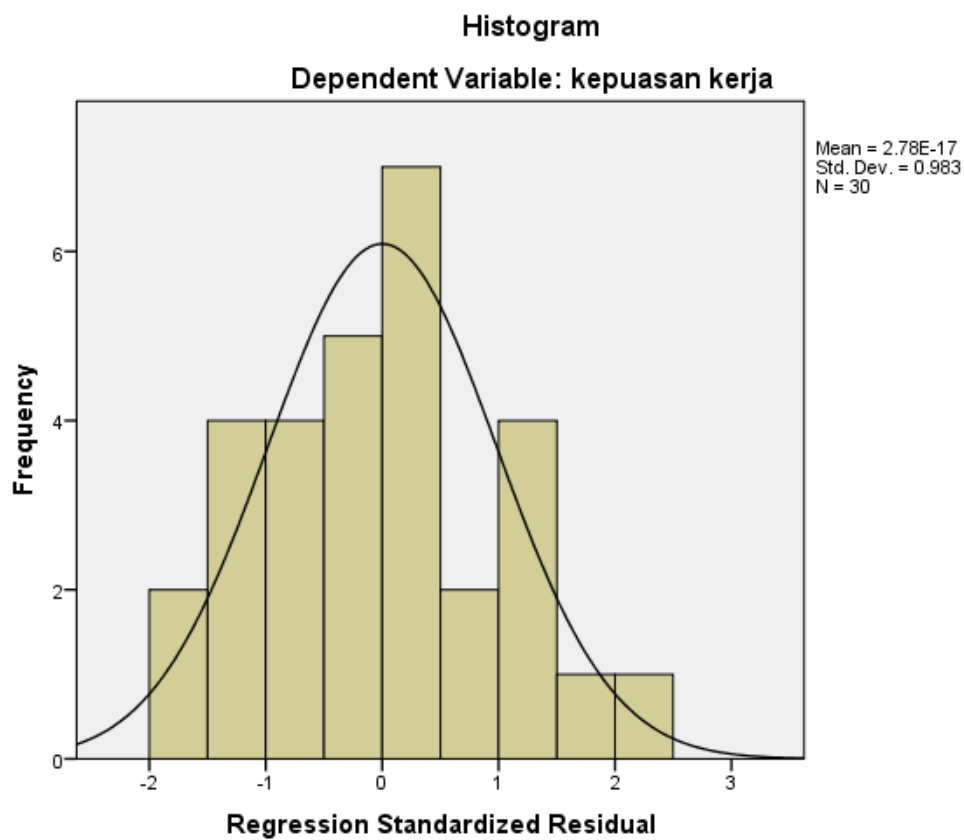
- (2023). Analisis Sistem Manajemen dalam Mengoptimalkan Kinerja Bisnis. *Proceedings of Islamic Economics, Business, and Philanthropy*, 2(1). <https://jurnalfebi.iainkediri.ac.id/index.php/proceedings>
- Mathisen, B. M., Haro, P., Hanssen, B., Björk, S., & Walderhaug, S. (2016). *Decision Support Systems in Fisheries and Aquaculture: A systematic review*. <http://arxiv.org/abs/1611.08374>
- Mikael Irwan S. Sarumaha. (2011). *Analisis Pemberdayaan Kelompok Perempuan Nelayan Berbasis Digital Mother School Dalam Mendukung Pembelajaran Daring Di Desa Bawolowalani Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan*.
- Nugroho, A. S., Dwi Retnandari, N., & Djunaedi, A. (2023). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Digitalisasi Layanan Cukai Di Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai. *Jurnal Perspektif Bea Dan Cukai*, 7(2), 213–236. <https://doi.org/10.31092/jpbc.v7i2.2163>
- Nurzaman, K. A. (2018). Hubungan Antara Sikap Terhadap Kerjasama Kelompok Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(1), 252–262. <https://doi.org/10.15575/psy.v4i1.2194>
- Retnowati, E. (2011). Nelayan Indonesia Dalam Pusaran Kemiskinan Struktural (Perspektif Sosial, Ekonomi Dan Hukum). *Perspektif*, 16(3), 149. <https://doi.org/10.30742/perspektif.v16i3.79>
- Ronggolawe, P., Ronggolawe, P., & Ronggolawe, P. (2018). Sistem Informasi Tenaga Kerja Dalam Pembuatan Dan Perbaikan Alat Tangkap Nelayan. *Prosiding Seminar Nasional ...*, September, 0–2. http://snasppm.unirow.ac.id/file_prosiding/Prosiding_SNasPPM_III_SISTEM_INFORMASI_TENAGA_KERJA_DALAM_PEMBUATAN_DAN_PERBAIKAN_ALAT_TANGKAP_NELAYAN.pdf
- Septiyansah, A., Bassalamah, M. R., & Wahono, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rekam Medis RSUD Dr. Haryoto Lumajang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 13(02), 201–208.
- Sulastri, S., & Methasari, M. (2025). Transformasi Digital dalam Manajemen SDM serta Dampaknya terhadap Produktivitas dan Kepuasan Pegawai. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 4034–4038. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.7150>
- Suswadi, Kurnia Dewi, T. S., Supartini, S., Erkamim, M., Yuniastuti, F., & Catur Haryadi, R. (2025). Spmo: Inovasi Sistem Manajemen Untuk Pengendalian Kualitas Produk Cabai Jamu Organik Di Wonogiri, Indonesia. *GANESHA:*

Jurnal Pengabdian Masyarakat, 5(1), 166–175.
<https://doi.org/10.36728/ganesha.v5i1.4369>

Ziber Putra, A., & Muafi, M. (2024). Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Moderasi Adopsi Digital. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 19(1), 302–311.
<https://doi.org/10.32534/jv.v19i1.5567>

LAMPIRAN

Nomor Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	JUM LAH
1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	93
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	95
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	95
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	96
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	94
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	77
7	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	83
8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	81
9	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	86
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	98
11	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	76
12	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
13	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	82
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	82
15	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	71
16	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	81
17	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	92
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	80
19	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	83
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	79
21	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	5	5	86
22	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	83
23	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	76
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	96
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	78
26	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	79
27	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	79

**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.170	1	189.170	8.434	.007 ^b
	Residual	628.030	28	22.430		
	Total	817.200	29			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), sistem manajemen

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	44.0800	53.1200	48.6000	2.55404	30
Std. Predicted Value	-1.770	1.770	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.882	1.780	1.191	.282	30
Adjusted Predicted Value	44.5870	54.6211	48.6303	2.63341	30
Residual	-9.12000	9.57185	.00000	4.65362	30
Std. Residual	-1.926	2.021	.000	.983	30
Stud. Residual	-2.078	2.063	-.003	1.025	30
Deleted Residual	-10.62112	9.97684	-.03033	5.06746	30
Stud. Deleted Residual	-2.219	2.200	-.003	1.054	30
Mahal. Distance	.039	3.132	.967	.939	30
Cook's Distance	.000	.355	.046	.072	30
Centered Leverage Value	.001	.108	.033	.032	30

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	80.5000	50.259	.701	.924
X2	80.4333	51.633	.669	.924
X3	80.3333	53.057	.499	.928
X4	80.4667	49.706	.732	.923
X5	80.0000	52.828	.690	.924
X6	80.2333	53.495	.683	.925
X7	80.1333	53.154	.671	.925
X8	80.0333	52.723	.707	.924
X9	80.1667	53.454	.555	.927
X10	80.0333	52.792	.697	.924
X11	80.1333	53.706	.456	.929
X12	80.0667	52.754	.708	.924
X13	80.1667	53.178	.591	.926
X14	80.4000	53.972	.431	.929
X15	80.1667	52.557	.673	.924
X16	81.2000	52.234	.498	.929
X17	80.2667	53.789	.668	.925
X18	80.4333	53.289	.536	.927
X19	80.2000	52.028	.611	.926
X20	80.1333	53.637	.601	.926

AB.sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Extensions Window Help

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	X1	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
2	X2	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
3	X3	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
4	X4	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
5	X5	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
6	X6	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
7	X7	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
8	X8	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
9	X9	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
10	X10	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
11	X11	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
12	X12	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
13	X13	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
14	X14	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
15	X15	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
16	X16	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
17	X17	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
18	X18	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
19	X19	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
20	X20	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
21	TOTAL	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Scale	Input
22											

Data View Variable View

IBM SPSS Statistics Processor is ready. | Unicode ON | 12:47 AM 10/9/2025

AB.sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Extensions Window Help

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	X1	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
2	X2	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
3	X3	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
4	X4	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
5	X5	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
6	X6	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
7	X7	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
8	X8	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
9	X9	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
10	X10	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
11	X11	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
12	X12	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
13	X13	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
14	X14	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
15	X15	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
16	X16	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
17	X17	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
18	X18	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
19	X19	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
20	X20	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Nominal	Input
21	TOTAL	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Scale	Input
22											

Data View Variable View

IBM SPSS Statistics Processor is ready. | Unicode ON | 23°C Berawan | 12:45 AM 10/9/2025