

**PEMBERIAN KOMPENSASI KARYAWAN DAPAT MENINGKATKAN KINERJA
KOPERASI SIMPAN PINJAM LEMINTANG SARI DESA AYUNAN**

Putu Ayu Titha Paramita Pika
Universitas Pendidikan Nasional
E-mail: paramitatitha@undiknas.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Lemintang Sari di Desa Ayunan. Lingkungan perusahaan yang kompetitif sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaji yang sesuai seharusnya dapat meningkatkan hasil dan semangat kerja karyawan. Dengan menggunakan pengamatan langsung dan wawancara mendalam, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk pengumpulan data. Sampel dipilih secara sengaja, yang terdiri dari manajemen dan staf koperasi. Model analisis data Miles dan Huberman digunakan untuk memeriksa data yang terkumpul termasuk reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan meningkatkan kinerja dan motivasi kerja mereka. Pekerja yang merasa dihargai dengan gaji yang cukup sering kali menunjukkan lebih banyak kepuasan kerja, yang mendorong lebih banyak produksi dan loyalitas organisasi. Studi ini juga mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh elemen-elemen lain seperti tempat kerja, hubungan di antara rekan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan diri. Oleh karena itu, manajemen Koperasi Simpan Pinjam Lemintang Sari didorong untuk membuat kebijakan remunerasi yang lebih menyeluruh termasuk elemen-elemen tambahan ini untuk meningkatkan keberhasilan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide dan saran kepada manajemen koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui rencana kompensasi yang masuk akal.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Koperasi.

Abstract

This study aims to analyze the impact of compensation on employee performance at the Lemintang Sari Savings and Loans Cooperative in Ayunan Village. In a competitive business environment, employee performance is a crucial factor in achieving organizational goals. Proper compensation is expected to enhance employee motivation and productivity. The research employs a descriptive qualitative method, utilizing in-depth interviews and direct observations for data collection. The sample consists of the cooperative's management and employees, selected purposively. The data obtained were analyzed using the Miles and Huberman data analysis model, which includes data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that fair and appropriate compensation in relation to employee contributions positively influences their work motivation and performance. Employees who feel valued through adequate compensation tend to exhibit higher job satisfaction, which in turn leads to increased productivity and loyalty to the organization. Additionally, the study identifies that other factors, such as the work environment, relationships among colleagues, and opportunities for personal development, also contribute to employee performance. Therefore, the management of the Lemintang Sari Savings and Loans Cooperative is advised to formulate a more comprehensive compensation policy that considers these additional aspects to support employee performance. This research is expected to provide insights and recommendations for cooperative managers in their efforts to enhance employee performance through effective compensation strategies.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Cooperatives.

1. PENDAHULUAN

Organisasi adalah komponen penting terkait keberlangsungan kehidupan modern. Organisasi dapat memudahkan dalam melakukan berbagai aktivitas yang sulit dilaksanakan secara

Individual. Organisasi dapat memudahkan masyarakat yaitu dapat mendorong dalam berlangsungnya pengetahuan dan ilmu pengetahuan. Sebagai hasil dari fakta bahwa organisasi merupakan komponen lingkungan tempat orang bekerja dan bermain, organisasi juga merupakan sumber utama bagi para karier di masyarakat. Organisasi adalah tempat di mana kita melakukan segala aktivitas (Mangkunegara, 2019).

Sebuah organisasi, yang dapat berupa organisasi pemerintah atau organisasi swasta, didirikan untuk memperoleh elemen-elemen penting yang harus dimiliki. Elemen-elemen tersebut antara lain sumber daya manusia, bahan, dan alat yang digunakan untuk mendukung kegiatan. Ada tiga variabel, tetapi faktor manusia adalah yang paling penting dari ketiganya. Manusia adalah aspek yang sangat penting karena mereka adalah pemain utama dalam organisasi, dan dengan demikian, mereka membutuhkan tingkat perhatian yang lebih tinggi daripada faktor lainnya. Menurut definisi yang diberikan oleh Stephen P. Robbins (2019), organisasi adalah sebuah kelompok atau entitas dalam kehidupan sosial yang direncanakan dan dijalankan secara sadar, serta dibatasi oleh hal-hal yang relatif dapat didefinisikan. Untuk mencapai tujuan bersama, organisasi berfungsi secara konstan dan tanpa henti. Sindrom burnout adalah suatu kondisi yang disebabkan oleh keadaan yang disebabkan oleh tekanan kerja, seperti jumlah sumber daya yang rendah dan beban kerja yang berat. Adanya jumlah pekerjaan yang berlebihan juga menjadi salah satu variabel yang berkontribusi terhadap kesalahan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Beban kerja juga harus sebanding dengan kompensasi yang didapat oleh karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat. Dampak yang dirasakan dengan adanya Covid-19 ini banyak sektor yang dilumpuhkan seperti dalam bidang perusahaan, pendidikan dan salah satu dari sektor ekonomi dalam kondisi tersebut. Banyak perusahaan mengalami penurunan kompensasi termasuk koperasi Lemintang Sari Desa Ayunan dan pihak koperasi juga harus memikirkan kinerja karyawan agar koperasi bisa beradaptasi dengan kondisi Covid saat itu. Koperasi Lemintang Sari Desa Ayunan merupakan perusahaan dibidang ekonomi bergerak dalam bisnis simpan pinjam.

Menurut pengelola, pada pertengahan tahun 2020, dijelaskan bahwa koperasi Lemintang Sari di Desa Ayunan mengalami penurunan kompensasi kerja. Akibatnya, kompensasi tidak stabil seperti sebelum pandemi Covid. Di sisi lain, terjadi pula peningkatan keluhan anggota terkait penyelesaian kredit macet. Sebagai konsekuensi dari wabah Covid-19, sejumlah besar pinjaman yang dianggap bermasalah muncul sebagai akibat dari operasi bisnis anggota komunitas yang gulung tikar dan akhirnya tutup. Oleh karena itu, sudah menjadi rahasia umum bahwa pada saat itu terjadi keadaan darurat kesehatan masyarakat yang berdampak signifikan terhadap dunia usaha, khususnya Koperasi Lemintang Sari.

Pemberdayaan karyawan koperasi merupakan langkah strategis, dan keberhasilan pemberdayaan tentunya diukur dari nilai kompensasi dan kesejahteraan yang dirasakan oleh para anggotanya. Di tengah pandemi Covid ini juga menjadi momentum bersama untuk meningkatkan kinerja karyawan koperasi agar lebih efisien. Di masa pandemi, fase ini dianggap sebagai jawaban konkret untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Namun, untuk sampai pada tahap ini, perlu dilakukan berbagai upaya yang terkoordinasi, terintegrasi, dan selaras satu sama lain. Untuk mencapai tujuan ini, dapat dilakukan dengan mendorong koperasi untuk memperluas kemampuan dan perannya, serta meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang ada.

Selain itu, diharapkan di masa depan, para pengurus dan pengawas koperasi akan memiliki tingkat keahlian yang lebih tinggi dalam proses penyusunan berbagai rencana pemulihan ekonomi yang tersedia. Kemampuan untuk menjadi fleksibel dalam proses menghasilkan kiat-kiat pencegahan untuk mengurangi munculnya masalah-masalah embrionik yang dapat menyebabkan konflik, serta kemampuan untuk menawarkan layanan terbaik dan meningkatkan

promosi perusahaan koperasi. Selain itu, sumber daya manusia koperasi diharapkan dapat secara efektif membawa koperasi sejalan dengan kemajuan inovasi teknologi.

Koperasi adalah badan ekonomi di mana kepemilikan serta pengoperasiannya dilakukan oleh sekumpulan orang dengan kesamaan tujuan (Hera & Barokah, n.d. 2019). Koperasi memiliki andil besar untuk menjadikan perekonomian rakyat dapat mengalami pertumbuhan dan perkembangan serta menciptakan kehidupan demokratis dengan karakteristik kekeluargaan, transparan, egaliter dan demokratis. Peran koperasi cenderung menitikberatkan untuk melayani keperluan anggotanya. Terdapat kesetaraan posisi atau kedudukan koperasi terhadap badan usaha lainnya, yang menjadikan koperasi juga wajib patuh terhadap regulasi serta prinsip perekonomian badan usaha mencakup efisiensi dan manajemen. Terkait manajemen koperasi maka dilaksanakan dengan transparansi bagi setiap anggotanya (Sugiono 2018).

KSP Lemintang Sari Desa ayunan adalah badan swasta dengan fokus di sektor simpan pinjam yang tujuannya menjadikan masyarakat lebih sejahtera melalui pembangunan dan pengembangan potensi perekonomian setiap anggota khususnya di bidang usaha kecil produktif (Universitas & Raya, n.d. 2019). Efektivitas pembagian kerja dapat dicapai jika koperasi mampu memposisikan pegawainya berdasarkan kompetensi dan skill pegawai tersebut serta didasarkan pada latar belakang pendidikannya. Karyawan juga dituntut mempunyai skill dan kompetensi yang dibutuhkan untuk profesional dalam bekerja

Secara konseptual, kinerja menurut (Enny 2019) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dengan standar yang telah ditetapkan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu merupakan variabel operasional dari kinerja karyawan. Meskipun pengetahuan karyawan tentang kualitas dan kuantitas kerja mereka menentukan perilaku mereka, maka hal itu akan membantu mereka dalam posisi mereka di tempat kerja. Juga meningkatkan lingkungan kerja (Goldstein dan Ford 2018, Gupta dan Bostrom 2019).

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan Pada operasi Simpan Pinjam Lemintang Sari Tahun 2022

No	Bulan/Tahun 2022	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja seharusnya (Hari)	Tingkat Absensi (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)
1	Januari	30	26	780	1	779
2	Februari	30	25	750	2	748
3	Maret	30	24	720	3	717
4	April	30	23	690	3	687
5	Mei	30	24	720	6	714
6	Juni	30	23	690	2	688
7	Juli	30	24	720	5	715
8	Agustus	30	19	570	12	567
9	September	30	25	750	6	744
10	Oktober	30	25	750	3	747
11	November	30	26	780	4	776
12	Desember	30	26	780	2	778
Jumlah		30	290	725	49	8,651
Rata-rata		30	24,17	2,50	4,08	29,83

Sumber: Koperasi Lemintang Sari Desa Ayunan

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat absesnsi 30 karyawan setiap bulannya cenderung mengalami fluktuasi dan jumlah absensi tanggal 1 Januari 2022 s/d 31 Desember 2022 sebanyak 49 hari dan data-data absensi tiap bulannya 4,08. Jumlah hari kerja pada tanggal 1 Januari tahun 2022 s/d 31 Desember 2022 sebanyak 725 dan rata-rata hari kerjanya adalah sebanyak 30 hari. Tingkat absensi karyawan Pegawai Koperasi Lemintang Sari Desa Ayunan selama tahun 2022 sebanyak 49 hari dan rata-ratanya tiap bulannya sebanyak 4,08. Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan pada dasarnya adalah apa yang membentuk kinerja mereka. Menurut Mathis (2019), kinerja karyawan adalah apa yang menentukan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap bisnis. Hal ini mencakup kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Dalam konteks implementasi kinerja karyawan, kinerja karyawan secara teoritis didefinisikan sebagai output karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dari segi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Penelitian terdahulu mendukung penelitian ini, seperti Aminuddin Irfani (2019) penelitian ini membuktikan bahwa hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, Nuraeni (2021) studi menjelaskan bahwasanya kompensasi berdampak positif signifikan atas kinerja pegawai, Catry Jintar (2022) penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang nyata dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan Kadek Ferrania Paramitadewi (2020) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan atas kinerja pegawai sedangkan kompensasi berdampak positif signifikan atas kinerja pegawai

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor misalnya dengan memberi kompensasi yang memuaskan sehingga berpengaruh terhadap semangat dan motivasi bekerja karyawan yang bisa diberi dalam bentuk promosi jabatan, bonus, gaji, asuransi hingga rekreasi. KSP Lemintang Sari Desa ayunan dalam hal ini membagi kompensasi ke dalam dua jenis yakni finansial dan non finansial. Kompensasi finansial mencakup insentif atau upah, sementara kompensasi non finansial berbentuk tunjangan serta fasilitas yang memadai

Kompensasi finansial memperhitungkan fitur-fitur aktivitas dan lingkungan kerja, termasuk validasi, pengakuan, kebijakan, pengawasan, rekan kerja yang menyenangkan, kenyamanan, dan faktor-faktor lain yang sejenis (Leonardo & Andreani 2018). orang menempatkan tingkat kepentingan yang tinggi pada remunerasi karena fakta bahwa jumlah kompensasi merupakan pengukuran seberapa baik orang melakukan pekerjaan mereka. Koperasi Simpan Pinjam Lemintang Sari di Desa Ayunan harus dapat menerapkan kompensasi yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada Koperasi Simpan Pinjam Lemintang Sari di Desa Ayunan, serta harus dapat mengatur pemberian kompensasi secara tepat waktu. Hal ini diperlukan jika koperasi ingin menarik cukup banyak karyawan dan mempertahankan karyawan yang telah dimiliki (Tengku Imum Lueng Bata & Aceh 2018).

Tabel 2. Jumlah Dan Jenis Kompensasi Yang Diberikan Kepada Pegawai Pada Koperasi Lemintang Sari Desa Ayunan Tahun 2022

Bulan	Gaji Pokok (Rp.)	Uang makan dan transportasi (Rp.)	Tunjangan hari raya (Rp.)	Bonus (Rp.)	Jumlah total Kompensasi (Rp.)
Januari	60.000.000	1.800.000	-	-	61.800.000
Februari	60.000.000	1.800.000	-	-	61.800.000
Maret	60.000.000	1.800.000	12.500.000	-	74.300.000
April	60.000.000	1.800.000	-	-	61.800.000

Mei	60.000.000	1.800.000	-	-	61.800.000
Juni	60.000.000	1.800.000	-	-	61.800.000
Juli	60.000.000	1.800.000	-	-	61.800.000
Agustus	60.000.000	1.800.000	-	-	61.800.000
September	60.000.000	1.800.000	-	-	61.800.000
Oktober	60.000.000	1.800.000	-	-	61.800.000
November	60.000.000	1.800.000	-	-	61.800.000
Desember	60.000.000	1.800.000	2.500.000	15.000.000	64.300.000
Jumlah	720.000.000	21.600.000	28.000.000	15.000.000	765.600.000
Rata-rata	60.000.000	1.800.000	7.500.000	1.250.000	64.300.000

Sumber: Pegawai Koperasi Lemintang Sari Desa Ayunan

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat jumlah kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai setiap bulannya adalah tetap. Gaji pokok yang diberikan Pegawai Koperasi Lemintang Sari kepada setiap karyawannya sebesar Rp. 2.000.000 perbulan. Tunjangan hari raya diberikan setiap Hari Raya Nyepi sebesar Rp.500.000, - per orang pertahun yang beragama Hindu sebanyak 25 orang, 5 orang yang berama Kristen diberikan pada saat Hari Raya Natal. Sedangkan bonus yang diberikan setiap akhir tahun kepada setiap karyawan sebesar Rp. 500.000

Koperasi Simpan Pinjam Lemintang Sari di Desa Ayunan akan dapat memperoleh tenaga kerja yang kompeten dengan bantuan kompensasi yang diterapkan secara tepat. Hal ini juga akan membantu perusahaan dalam menjaga kenyamanan karyawan yang ada saat ini, mencegah mereka untuk meninggalkan perusahaan dan mencegah mereka untuk keluar. Kinerja karyawan atau disebut juga dengan prestasi kerja mengacu pada hasil yang diperoleh karyawan ketika mereka melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang digunakan. Agar karyawan memiliki kinerja yang kuat, maka mereka harus melakukan faktor-faktor yang meliputi tingkat pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaan masing-masing, penguasaan dan pengembangan sumber daya manusianya, kedisiplinan dalam bekerja, dan daya cipta dalam melaksanakan tugas atau produktivitas dan tujuan-tujuan lainnya. Salah satu faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi yang didapatkan karyawan. Kinerja karyawan di tempat kerja akan dipengaruhi, baik secara positif maupun negatif, oleh sifat kompensasi mereka, terlepas dari apakah itu sangat baik atau buruk. Namun, untuk tahun 2020 dan 2021, terjadi penurunan kompensasi sebagai dampak dari wabah Covid. Hal ini juga menjadi momentum bersama untuk meningkatkan kinerja personil koperasi agar lebih efisien. Mengingat pemberdayaan koperasi merupakan langkah strategis, maka keberhasilan pemberdayaan tidak bisa dilepaskan dari nilai remunerasi dan kesejahteraan yang dirasakan oleh anggota kelompok yang diberdayakan. Hal ini terjadi di tengah pandemi yang disebabkan oleh virus Covid.

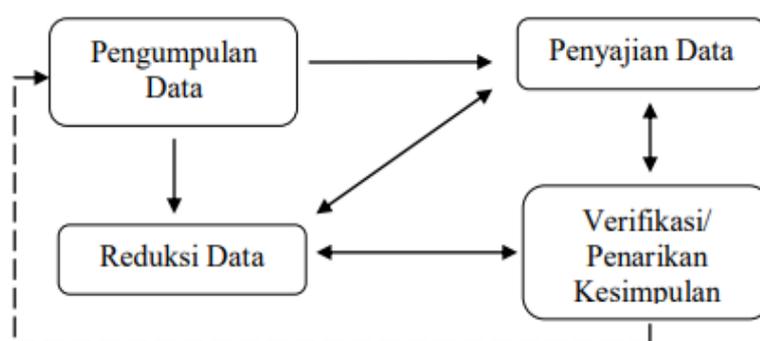
Penelitian ini didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya, seperti Ridho Afwan (2022), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan; Aria Mulyapradana (2020), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan; Lamsah (2019), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan; dan Tanod Nanda Aromega (2019), yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat, yang pada akhirnya akan bermuara pada tercapainya tujuan dan sasaran organisasi (Kenelak et al., n.d.). Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka penulis berupaya melihat bagaimana meningkatkan kompensasi dalam pengelolaan tenaga kerja yang dapat mendukung operasional pada Koperasi Simpan Pinjam Lemintang Sari Desa Ayunan dengan judul “Pemberian Kompensasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Koperasi Simpan Pinjam Lemintang Sari Desa Ayunan.”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan deskriptif kualitatif dengan analisis data yang digunakan yaitu “Model Miles dan Huberman” (Sugiono 2018) yang mencakup reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan. Peneliti juga menggunakan metode triangulasi untuk menguji keabsahan data yang mencakup triangulasi teknik yang dilakukan melalui wawancara langsung dan wawancara online dengan mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda (Sugiono 2018), dan Triangulasi sumber dari sumber yang berbeda dengan teknik yang sama dimana peneliti membandingkan hasil wawancara semistruktur dari beberapa narasumber yaitu pengelola dan karyawan Koperasi Lemintang Sari Desa Ayunan. Adapun Lokasi penelitian adalah Koperasi Simpan Pinjam Lemintang Sari Desa Ayunan, yang terletak di jalan Curik Ds. Ayunan, Br. Badung, Kec.Abinasemal, Prov.Bali. Data yang digunakan juga berjenis kualitatif yaitu data yang biasanya dalam bentuk uraian dan tidak dapat diukur (Sugiyono 2019). Data primer, yang dikumpulkan secara langsung dari beberapa informan penelitian melalui tahapan proses wawancara, dan data sekunder, yang merupakan dua jenis sumber data (Sugiono 2018). Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, teknik-teknik berikut digunakan: teknik observasi yang didasarkan pada pengamatan orang dan objek lainnya; teknik wawancara sebagai studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang diteliti; dan teknik dokumentasi, yang mencakup catatan peristiwa baik dalam bentuk tulisan, gambar, atau karya besar yang dibuat oleh seseorang, dan menyampaikan bahwa dokumentasi catatan peristiwa yang sudah berlalu (S.

Dalam penelitian ini, "Analisis Data Model Miles dan Huberman" digunakan, yang mencakup detail berikut:

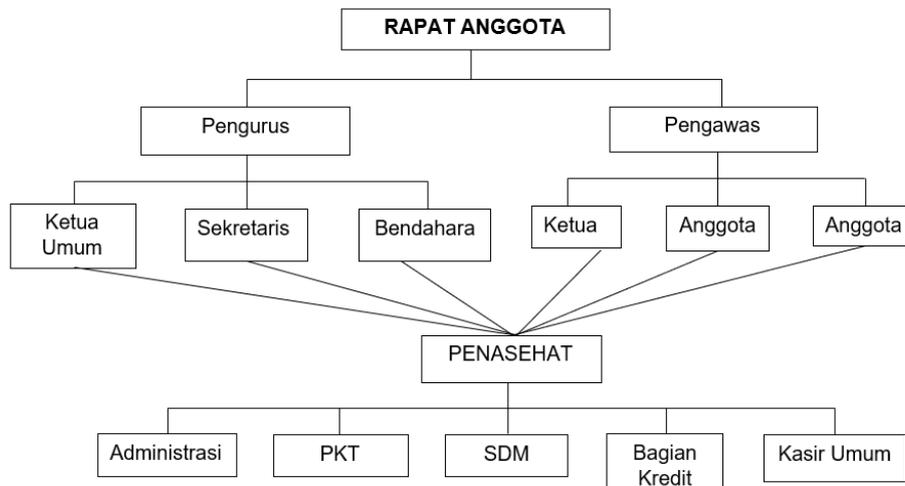


Gambar 1. Teknik Analisis Data Model Miles dan Huberman

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Koperasi Lemintang Sari Desa Ayunan

Sesuai data yang diperoleh dari wawancara dengan Pihak Koperasi Lemintang sari Desa ayunan dikatakan bahwa koperasi merupakan sebuah usaha yang bergerak dibidang simpan pinjam. Koperasi ini dibentuk pada tanggal 28 Agustus 2011 yang didirikan oleh bapak Arik dan ibu Ni Ketut Trianti sekaligus menjadi Kepala Koperasi Simpan Pinjam “Lemintang Sari” Desa Ayunan, koperasi ini berdiri di jalan Rajawali Nomor 1 Ayunan, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badun, Provinsi Bali. merupakan usaha yang berkembang dibidang ekonomi. Koperasi ini didirikan untuk membantu orang melakukan simpan pinjam dengan menggukan jaminan BPKB motor, mobil dan sertifikat tanah (syaratnya posisi, letak tanah, lebar tanah harus strategis dan harus disetujui oleh notaris). Koperasi ini sudah banyak di kenal oleh masyarakat terutama desa bongkasa, desa sobangan, desa baha terutama desa ayunan karena nasabah dari pegawai di Lemintang Sari kebanyak dari desa yang disebutkan diatas. Agar kegiatan organisasi Koperasi Simpan Pinjam “Lemintang Sari” Desa Ayunan dapat berjalan dengan baik dan lancer, maka haruslah jelas dan tegas dalam pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam pelaksanaan m asing-masing bagian. Adapun struktur organisasi di Koperasi Simpan Pinjam “Lemintang Sari” Desa Ayunan dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2 Struktur Organisasi Koperasi Simpan Pinjam “Lemintang Sari” Desa Ayunan

Dalam menjalankan operasinya, perusahaan benar-benar membutuhkan pelaksana, yaitu tenaga kerja atau karyawan. Bagi bisnis atau organisasi, kehadiran anggota staf menunjukkan kepentingan yang cukup besar. Mesin, bahan, modal, dan peralatan tidak dapat digunakan setiap saat tanpa adanya pekerja atau tenaga kerja. Khusus untuk Koperasi Simpan Pinjam “Lemintang Sari” Desa Ayunan, anggota staf merupakan penentu kegiatan organisasi yang paling penting. Dengan jumlah anggota keseluruhan 1500 orang - 1000 laki-laki dan 500 perempuan yang tersebar di sekitar Kabupaten Badung - Koperasi Simpan Pinjam Desa Ayunan “Lemintang Sari” adalah Koperasi Simpan Pinjam Desa Ayunan “Lemintang Sari” yang memperkerjakan tiga puluh orang.

Pengelola berfungsi sebagai pengelola usaha Koperasi, berdasarkan wewenang yang dilimpahkan atau didelegasikan oleh pengurus dengan tugas dan kewajiban yaitu:

A. Bidang Perencanaan

1. Mengkoordinasikan pelaksanaan rencana usaha dan anggaran dari setiap bagian yang berada di bawahnya, dalam rangka penyusunan rencana kerja serta mengajukan usulan rencana kerja tersebut.
2. Bersama dengan pengurus, berpartisipasi dalam membahas dan menyiapkan rencana kerja serta mengajukan usulan rencana kerja yang telah disiapkan.
3. Membantu pengurus dalam melaksanakan rencana kerja dan anggaran belanja pada Rapat Anggota Tahunan (RAT).

B. Pelaksanaan Usaha

1. Memimpin dan mengkoordinasikan kegiatan simpan pinjam, pertokoan, dan jasa lainnya, serta melaksanakan administrasi keuangan.
2. Memberikan bimbingan dan arahan, serta mengawasi agar pelaksanaan kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
3. Menyusun rencana untuk kemungkinan perluasan usaha baru dan mempersiapkan rencana usaha yang akan diajukan kepada pengurus.
4. Bersama ketua, menandatangani surat-surat perjanjian kerjasama dengan pihak luar.
5. Bertanggung jawab kepada pengurus mengenai semua kegiatan usaha dan memastikan bahwa tanggung jawab tersebut dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan tata cara yang telah ditetapkan oleh pengurus.

C. Bidang Administrasi atau Keuangan

1. Mengesahkan pengeluaran kas hingga batas wewenang yang telah didelegasikan, berdasarkan keputusan rapat pengurus bersama pengelola.
2. Mengambil langkah-langkah untuk mengamankan uang dan barang milik Koperasi Lemintang Sari, guna menghindari kerugian.

D. Bidang Pengawasan dan Laporan

1. Meminta laporan atau informasi yang diperlukan dari karyawan yang berada di bawah koordinasinya, sebagai bahan untuk evaluasi dan penyusunan laporan pertanggungjawaban kepada pengurus.
2. Melakukan pengecekan langsung secara berkala terhadap jumlah dan kualitas barang serta uang tunai, berdasarkan catatan yang ada.

Adapun tugas dan tanggung jawab Karyawan Bagian Kasir Umum yaitu:

1. Mengkoordinir semua kegiatan yang berhubungan dengan kredit di Koperasi Lemintang Sari Desa Ayunan.
2. Membukukan semua kegiatan kredit yang ada di Koperasi Lemintang Sari Desa Ayunan (entri data transaksi)
3. Membuat laporan jumlah kredit yang diberikan kepada anggota dan luar anggota serta total keseluruhan pinjaman yang diberikan.
4. Bertanggung jawab atas ketepatan jumlah pinjaman.

Adapun tugas dan tanggung jawabnya yaitu:

1. Menyiapkan bukti yang lengkap sehubungan dengan penerimaan dan pengeluaran uang kas sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
2. Menerima, menyiapkan uang kas harian serta melaksanakan administrasi kas dan melakukan pembayaran atas perintah atau persetujuan manager sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
3. Bertanggung jawab atas ketetapan jumlah penerimaan atau pengeluaran uang kas.
4. Memberikan laporan saldo uang kas kepada pengelola atau pengurus melalui bagian administrasi atau keuangan menurut ketentuan waktu yang telah ditetapkan.

Adapun tugas dan tanggung jawab Karyawan PKT (Pemungut Kredit dan Tabungan) yaitu:

1. Pemungutan tabungan, simpanan serta tagihan kredit.
2. Memutasikan atau mengentri data tabungan sesuai dengan kode yang telah ditetapkan.
3. Menyetor uang hasil pemungutan kepada kasir.
4. Bertanggung jawab atas kekurangan atau kelebihan dari saldo tabungan.
5. Terus menerus mengupayakan untuk penambahan nasabah serta calon anggota Koperasi Lemintang Sari Desa Ayunan.

Berdasarkan wawancara diatas hasil penelitian yang peneliti dapatkan di lapangan, maka dapat diketahui bahwa pada umumnya dari pengelola, karyawan, dan SDM Koperasi Lemintang Sari Desa Ayunan sudah hampir semuanya dapat menambah wawasan mereka dalam melakukan pekerjaan mereka sebagai bagian Koperasi Lemintang Sari Desa Ayunan dengan cara mereka mengikuti pelatihan atau penataran sehingga mereka bekerja dengan ikhlas dan dapat meningkatkan kinerja mereka, dalam penelitian ini mereka mampu meningkatkan wawasan mereka yang artinya mereka telah bekerja dengan ikhlas dan pekerjaan mereka pun di hargai dengan diberikan kompensasi oleh atasan karena karena atasan mereka merasa puas dengan kinerja para karyawan di Koperasi Lemintang Sari. Berdasarkan hasil semua wawancara diatas, dapat diketahui bahwa dalam Pemberian Kompensasi Karyawan Dapat Meningkatkan Kinerja Koperasi Simpan Pinjam Lemintang Sari Desa Ayunan sudah sesuai dari wawancara yang peneliti dapat dari pengelola Koperasi Lemintang Sari. Maka dari itu sangatlah penting kompensasi bagi semua karyawan di semua organisasi atau perusahaan supaya mereka semakin semangat dan semakin tertantang dalam bekerja atau melakukan tugas mereka masing-masing. Strategi kompensasi inipun sangat efektif bagi karyawan Koperasi Lemintang Sari karena strategi itu masih di terapkan sampai sekarang. Untuk kompensasi dari pihak Koperasi di berikan pada akhir bulan pada saat gajian. Hambatan dari Koperasi Lemintang Sari pasti ada, Ketika Koperasi yang sudah berjalan sekitar 12 tahun ini, tentu tidak bisa membandingkan koperasi yang sudah mapan berpuluh puluh tahun buka apalagi dimasa pandemic Covid-19 lalu koperasi lumayan mengalami hambatan, tapi kami dari pihak koperasi tidak menyerah begitu saja kami berusaha mempertahankan koperasi yang kami bangun dari 12 tahun lalu supaya tidak jatuh atau istilah kasarnya bangkrut (Ni Ketut Trianti, wawancara 03 Desember 2023).

Selepas dari Covid-19, Koperasi melakukan pelatihan supaya kinerja Koperasi Lemintang Sari lebih bagus lagi dan dapat menambah wawasan tentang cara memperluas pengembangan Koperasi. Koperasi Lemintang Sari menerapkan pelatihan setiap tahunnya, seperti tahun ini koperasi mengalami pelatihan di bulan juli (Ni Wayan Subini, wawancara 10 Desember 2023). Koperasi juga mengadakan RAT setiap tahunnya (Ni Made Sudiani, 15 Desember 2023). Adanya SDM berperan penting juga dalam suatu perusahaan termasuk di dalam perusahaan Koperasi Lemintang Sari ini karena menentukan bagi terwujudnya tujuan untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Sumber daya manusia selain mampu, cakap, dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan untuk belajar efektif dan efisien. *SDM yang sukses dalam lingkungan koperasi perlu memiliki keseimbangan antara pengetahuan tentang prinsip-prinsip koperasi, keterampilan manajemen sumber daya manusia, dan kemampuan untuk berkomunikasi*

dengan berbagai pihak yang terlibat dalam koperasi (Ni Luh Putu Yuni Kusuma Yanti, wawancara 12 Desember 2023). Pada setiap perusahaan atau organisasi memang harus memberikan kompensasi bagi masing-masing karyawannya disamping menambah semangat karyawan dalam bekerja juga bisa menghargai setiap pencapaian karyawan tersebut. Disamping itu melakukan pelatihan juga berpengaruh besar dalam menjalankan suatu Koperasi Lemintang Sari Desa Ayunan.

3.2 Pembahasan

Menurut Hasibuan (2007), kompensasi mencakup setiap dan semua bentuk pendapatan, termasuk komoditas moneter dan non-moneter, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada organisasi tertentu. Istilah “kompensasi” mengacu pada kompensasi moneter, yang berarti bahwa karyawan yang bersangkutan menerima remunerasi dalam bentuk uang tunai. Istilah “kompensasi dalam bentuk barang” mengacu pada imbalan yang diberikan dalam bentuk barang berwujud. Salah satu jenis kompensasi dikenal sebagai kompensasi langsung, yang mencakup hal-hal seperti gaji, upah, dan pembayaran insentif. Jenis kompensasi lainnya dikenal sebagai kompensasi tidak langsung, yang mengacu pada kesejahteraan karyawan. Istilah “gaji” mengacu pada pembayaran atas jasa yang diberikan, yang dilakukan secara teratur kepada karyawan tetap dan dijamin dengan cara tertentu. Untuk memperjelas, gaji pekerja akan terus dibayarkan meskipun mereka tidak hadir di tempat kerja. Imbalan yang dibayarkan kepada pekerja harian sesuai dengan kesepakatan untuk membayar mereka dikenal sebagai upah. Istilah “upah insentif” mengacu pada tunjangan tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang telah menunjukkan kinerja yang lebih unggul dari standar. Ada alat yang digunakan untuk mendukung gagasan keadilan dalam remunerasi, dan alat itu adalah upah insentif ini. Kompensasi langsung, yang sering dikenal sebagai upah jasa, adalah hak istimewa yang dimiliki karyawan, dan merupakan tanggung jawab perusahaan untuk memberikannya kepada mereka. Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan semua karyawan, perusahaan dapat memberikan tunjangan dan layanan, yang merupakan bentuk kompensasi tambahan (baik finansial maupun non-finansial) yang diberikan atas kebijaksanaan perusahaan. Termasuk tetapi tidak terbatas pada pembayaran liburan, tunjangan pensiun, pakaian dinas, olahraga yang terorganisir, dan tamasya. Menurut Hasibuan (2007), kompensasi mencakup setiap dan semua bentuk pendapatan, termasuk komoditas moneter dan non-moneter, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada organisasi tertentu. Istilah “kompensasi” mengacu pada kompensasi moneter, yang berarti bahwa karyawan yang bersangkutan menerima remunerasi dalam bentuk uang tunai.

Menurut Mondy, dkk., definisi kompensasi didefinisikan sebagai seluruh manfaat yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka. Komponen finansial dan non-finansial membentuk paket kompensasi. Menurut Hasibuan (2007), proses kompensasi merupakan suatu jaringan dari berbagai sub proses yang rumit dengan tujuan untuk memberikan balas jasa kepada para karyawan atas pelaksanaan pekerjaan dan untuk memberikan semangat kepada mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Inilah tujuan dari proses kompensasi. Program-program yang memberikan kompensasi atau balas jasa biasanya memiliki tujuan untuk memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Untuk mencapai tujuan dan memastikan bahwa semua pihak merasa puas, program kompensasi harus dibuat berdasarkan prinsip-prinsip yang adil dan wajar, serta peraturan ketenagakerjaan, dan harus memperhatikan konsistensi internal dan eksternal. Seperti yang dinyatakan oleh Hasibuan (2007), tujuan tunjangan adalah untuk memastikan bahwa karyawan tetap bersama perusahaan untuk jangka waktu yang lama. Penyediaan paket “Benefit” dan penyelenggaraan kegiatan pelayanan karyawan merupakan contoh sistem kompensasi pelengkap yang digunakan.

Indirect compensation, sering dikenal sebagai kompensasi tidak langsung, adalah bentuk remunerasi yang tidak secara langsung terkait dengan prestasi kerja. Tunjangan dan layanan merupakan contoh kompensasi tidak langsung karena biasanya diperlukan sebagai bagian dari upaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Istilah “kompensasi langsung” mengacu pada remunerasi yang dibayarkan dalam bentuk upah atau gaji. Jenis kompensasi ini beroperasi berdasarkan variabel pekerjaan yang penting atau kinerja pekerjaan. Oleh karena itu, remunerasi dalam sebuah perusahaan adalah imbalan atau umpan balik yang diterima perusahaan dari karyawan terkait keberhasilan mereka dalam organisasi. Dengan kata lain, kompensasi selalu bergerak ke arah yang sama dengan keberhasilan kinerja karyawan di perusahaan. Artinya, semakin baik kinerja karyawan dan semakin besar keuntungan (laba) yang diperoleh perusahaan, maka semakin baik pula kompensasi yang dibayarkan.

Penelitian sebelumnya oleh Rizki Agung Wibowo dan Teguh Prasetyo (2020) yang berjudul "Pemberian Kompensasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Konstruksi" menunjukkan perbedaan dengan penelitian ini, terutama dalam hal objek penelitian. Penelitian ini berfokus pada perusahaan di bidang Koperasi Simpan Pinjam. Namun, keduanya memiliki kesamaan dalam hal fokus pada pemberian kompensasi kepada karyawan. Selanjutnya, penelitian oleh Moh Wahyudi, Lita Anis Setya, dan Epa Nurpadilah (2022) yang berjudul "Analisis Pemberian Kompensasi Islami terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia" juga menunjukkan perbedaan dalam objek penelitian. Penelitian ini berfokus pada perusahaan di bidang Koperasi Simpan Pinjam, sementara penelitian sebelumnya berfokus pada perusahaan manufaktur. Keduanya memiliki kesamaan dalam menggunakan metode penelitian kualitatif.

Penelitian terdahulu lainnya oleh Gabriella Switha Suleman dan Sutarto Wijoyo (2021) yang berjudul "Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada Perawat Honorer di RSUD Lakipadada Kabupaten Tana Toraja" juga menunjukkan perbedaan dalam objek penelitian. Penelitian ini berfokus pada sektor kesehatan, sedangkan penelitian saat ini berfokus pada Koperasi Simpan Pinjam. Namun, keduanya memiliki kesamaan dalam mencari hubungan antara pemberian kompensasi kepada karyawan. Terakhir, penelitian oleh Diah Utami dan Askiah (2021) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda" juga menunjukkan perbedaan dalam objek penelitian. Penelitian ini berfokus pada perusahaan di bidang konstruksi, sedangkan penelitian ini berfokus pada Koperasi Simpan Pinjam. Keduanya memiliki kesamaan dalam menggunakan metode penelitian kualitatif.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Lemintang Sari Desa Ayunan, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dan adil memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji pokok, tetapi juga mencakup berbagai bentuk imbalan lainnya, seperti tunjangan kesehatan, insentif kinerja, dan penghargaan atas kontribusi karyawan. Semua bentuk kompensasi ini berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui melalui sistem kompensasi yang adil cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa karyawan yang mendapatkan kompensasi yang memadai memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap koperasi, yang berdampak positif pada retensi karyawan dan pengurangan tingkat absensi. Selain faktor kompensasi, penelitian ini mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja yang kondusif, hubungan yang baik antar rekan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan diri juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Koperasi yang menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung pengembangan keterampilan karyawan akan lebih mampu meningkatkan produktivitas dan inovasi. Oleh karena itu, manajemen Koperasi Simpan Pinjam Lemintang Sari disarankan untuk terus mengembangkan dan merumuskan kebijakan kompensasi yang lebih komprehensif. Kebijakan ini harus mempertimbangkan kebutuhan dan harapan karyawan, serta kondisi pasar yang berlaku. Selain itu, penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem kompensasi yang diterapkan, agar tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan Koperasi Simpan Pinjam Lemintang Sari dapat mencapai tujuan dan keberlanjutan operasional yang lebih baik di masa depan, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi semua karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barokah, Hera Rahmatin. 2019. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar. Vol.2, No.2 (2018). (online: <http://repository.unpas.ac.id/13824/1/>). Diakses pada 28 maret 2019
- Badaruddin. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran 1 Cabang Banda Aceh. Vol.1. No.1 (2018).(online: <https://ojs.serambimekkah.ac.id>. Diakses pada 25 April 2019)
- Edrick. L. 2019. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. Agora Vol.3, No.2 (2015).(online:<https://www.neliti.com>.Diakses pada 25 April2019)
- Kaswan, 2020. Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai SDM. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama
- Mulyadi, 2018. Pengantar Manajemen. Bogor: In Media
- Rani. S. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Kartika Chandra Jakarta). Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Vol.2. No.1 (online: <http://repositiri.usu.ac.id>. Diakses pada 30 maret 2019)
- Rasid. 2019. In influence Of Compensation On Job Performance Among Employees In Malaysia. Malaysia. Faculty of Business Managemen UiTM Jengka, Pahang. Vol.5, No.2 (2017) (online: <https://www.researchgate.net/publication/306034098>. Diakses pada 25 april 2019)
- Sedarmayanti. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.

- Simamora, Henry. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN
- Sugiono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabet
- Subagyo. A. 2014. Manajemen Koperasi Simpan Pinjam. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sule, E.T. dan Saefullah, K. 2018. Pengantar Manajemen, cetakan Kedua. Depok: Prenadamedia Group
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, edisi ke-lima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widodo, Joko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Saptianingsh, Bayu. 2010. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Nyonya Meneer Semarang. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang
- Anoki, H Dito. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.
- Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani T. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- Bambang Wahyudi, Penilaian Tentang Kinerja, <http://www.penelitian.kinerja.co.id/artikel/0607/4/html> Cokroaminoto, "Memakai Kinerja Karyawan", <http://membangunkinerja.co.id>, diakses tanggal 12 Januari 2016
- Djam'an, Satori dan Aan Komariah, Metodologi Penelitian Kualitatif, Al-Fabeta, Bandung. 2010.
- Lexy J. Moleong, Metode Penelitian Kualitatif, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung. 2013.
- S. Nasution, Metode Research (Penelitian ilmiah), Bumi Aksara, Jakarta, 2008.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung, 2009.
- Syafaruddin Alwi, 2017, "Kinerja", <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>, Di akses 10 Januari 2017.
- Veithzal Rivai, Eka Jauvani Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.

Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta. 2012.