

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kompensasi

##### 1. Pengertian Kompensasi

Menurut pendapat Garry Desler yang dikutip oleh Zulkifli dalam bukunya, definisi kompensasi adalah seluruh bentuk penggajian yang mengalir kepada seluruh karyawan yang berasal dari kepegawaian mereka.<sup>16</sup> Kompensasi adalah suatu hal yang dipertimbangkan oleh karyawan dalam bekerja yang digunakan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut kepada perusahaan dan dianggap sebagai penghormatan bagi karyawan atas tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan.<sup>17</sup> Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan suatu hal yang dapat memengaruhi kepuasan karyawan dimana hal tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan untuk bekerja dengan lebih baik guna mencapai *goals* dalam sebuah perusahaan.<sup>18</sup>

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan atas jasa dan tanggung jawab yang telah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri dan dijadikan sebagai salah satu faktor untuk

---

<sup>16</sup> Zulki Zulkifli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sleman: CV Budi Utama, 2018), 114.

<sup>17</sup> Marniati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit, 2020), 148.

<sup>18</sup> *Ibid.*, 149.

meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna menunjang produktivitas kinerja karyawan yang lebih baik bagi perusahaan.

## 2. Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi dibagi menjadi dua bentuk, yaitu:<sup>19</sup>

### a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bentuk, yaitu:

#### 1) Kompensasi Langsung<sup>20</sup>

Kompensasi langsung merupakan sebuah penghargaan yang diberikan kepada karyawan berupa gaji atau upah dalam bentuk tunai secara tetap berdasarkan waktu yang telah ditetapkan.

#### 2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan di luar gaji yang diberikan oleh perusahaan dan tidak harus berbentuk secara tunai, seperti tunjangan, bonus, dan lain sebagainya.

### b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terkait dengan pekerjaan dan lingkungan kerja. Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya dapat berupa kebijakan perusahaan yang baik, *jobdesk* yang sesuai, dan peluang bagi karyawan untuk naik jabatan. Sedangkan kompensasi yang berkaitan dengan

---

<sup>19</sup> Zulki Zulkifli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sleman: CV Budi Utama, 2018), 114-115.

<sup>20</sup> Marniati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit, 2020), 152.

lingkungan kerja seperti fasilitas kerja yang baik bagi seluruh karyawan, dan lain sebagainya.

### **3. Tujuan Kompensasi**

Menurut pendapat Susilo Martoyo yang dikutip oleh Marniati dalam bukunya, tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:<sup>21</sup>

a. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Pemberian upah atau gaji bagi karyawan diharapkan dapat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya baik secara pribadi maupun keluarga.

b. Peningkatan Produktivitas Kerja

Pemberian kompensasi yang sesuai bagi karyawan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kepuasan karyawan atas gaji atau upah yang diberikan perusahaan dimana hal tersebut selaras dengan meningkatnya produktivitas karyawan yang menjadi salah satu faktor suksesnya sebuah lembaga atau perusahaan.

c. Terkait Sukses Perusahaan

Pemberian kompensasi yang tinggi dari sebuah perusahaan kepada seluruh karyawan dapat menggambarkan bagaimana kesuksesan dari perusahaan tersebut. Makin tinggi pemberian kompensasi yang diberikan dapat mengartikan bahwa makin besar pula pendapatan atau keuntungan yang diperoleh oleh suatu lembaga atau perusahaan.

---

<sup>21</sup> Ibid., 158-159.

d. Keadilan Dalam Pemberian Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi, harus diseimbangkan dengan kriteria dan syarat-syarat yang diberikan oleh perusahaan dalam rekrutmen karyawan. Sehingga, dalam pemberian kompensasi dapat tercapai keseimbangan atau keadilan antara *input* yaitu kriteria karyawan dan *output* atau gaji yang diberikan.

**4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pemberian Kompensasi**

Menurut pendapat Ivancevich yang dikutip oleh Zunaidah dalam bukunya, beberapa faktor yang memengaruhi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:<sup>22</sup>

a. *The Labor Market* (Pasar Tenaga Kerja)

Secara umum, terdapat pendapat bahwa sebaiknya tenaga kerja tidak diatur oleh permintaan dan penawaran. Namun pada kenyataannya, semakin penuh kesempatan kerja maka gaji yang diberikan memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk menarik minat pekerja dan menjaga terpenuhinya kecukupan pekerja yang berkualitas baik.

b. *The Economy* (Kondisi Ekonomi)

Tingkat daya saing memengaruhi kemampuan lembaga atau perusahaan dalam membayar dengan upah yang tinggi. Semakin tinggi tingkat daya saing, maka semakin rendah kemampuan perusahaan untuk membayar upah dengan jumlah yang tinggi.

---

<sup>22</sup> Zunaidah, *Kompensasi*, (Palembang: Penerbit Universitas Sriwijaya, 2020), 4-6.

c. *The Government* (Pemerintah)

Pemerintah selalu menjadi faktor yang memengaruhi upah atau gaji yang diberikan perusahaan atau lembaga kepada karyawan dengan membuat ketentuan tertentu terkait besaran minimum gaji.

d. *Unions* (Perserikatan)

Serikat pekerja memiliki pengaruh atas meningkatnya tingkat upah atau gaji. Serikat pekerja yang kuat dapat memengaruhi kebijakan kompensasi yang diberikan.

e. *The Labor Budget* (Anggaran Tenaga Kerja)

Anggaran tenaga kerja merupakan faktor yang memengaruhi jumlah uang yang tersedia untuk pemberian kompensasi kepada seluruh karyawan.

f. *Who Makes Compensation Decisions* (Pembuat Keputusan Kompensasi)

Manajemen membuat keputusan dan mempertimbangkan mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan terkait dengan jumlah, sistem, dan lain sebagainya.

## **B. Konsep Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara, yang dikutip oleh Novia Ruth Silaen dalam bukunya pengertian kinerja adalah kondisi dimana seseorang dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang baik dan memuaskan. Novia Ruth Silaen juga mengutip

pendapat Stolovitch dan Keep yang berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan target dan pencapaian seseorang dalam bekerja dengan baik.<sup>23</sup> Selain itu, terdapat opini lain mengenai definisi kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Prawirosentono yang dikutip oleh Eko Budiyanto dalam bukunya beropini bahwa definisi kinerja atau *performances* adalah pencapaian dari pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai atau beberapa pegawai pada suatu perusahaan yang telah sesuai dengan wewenang mereka sebagai pekerja dan telah diakui legal secara hukum dan tidak menyimpang dari moral dan etika.<sup>24</sup>

Dari beberapa pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan dari seorang karyawan atau sekelompok karyawan yang telah memenuhi visi dan misi dari perusahaan dimana hasil pekerjaan tersebut merupakan hasil dari motivasi semangat kerja dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang sesuai dengan target yang diinginkan dan tidak melanggar hukum yang berlaku serta telah sesuai dengan etika dan moral yang ada.

## **2. Faktor-Faktor Penilaian Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor penilaian kinerja karyawan yang dirangkum oleh Novia Ruth Silaen berdasarkan pendapat para ahli sebagai berikut:<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Novia Ruth Silaen, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: CV. Widina Media Utama, 2021), 2-3.

<sup>24</sup> Eko Budiyanto, *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja*, (Banten: CV. AA. Rizky: 2020), 10.

<sup>25</sup> Novia Ruth Silaen, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: CV. Widina Media Utama, 2021), 4-5.

a. Kuantitas kerja

Seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan, dapat menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja karyawan tersebut. Oleh sebab itu, karyawan diberikan target pencapaian dalam mengerjakan pekerjaannya agar dapat dinilai seberapa produktif karyawan tersebut dalam mengejar targetnya.

b. Kualitas kerja

Salah satu poin penting dalam menilai kinerja karyawan adalah kualitas dari pekerjaan karyawan. Selain melihat dari seberapa banyak target yang dapat dicapai, pimpinan juga harus melihat bagaimana kualitas dari pekerjaan karyawan tersebut. Kualitas dan kuantitas harus berbanding lurus karena jika tidak, maka hasil pekerjaan tersebut tidak dapat dikatakan maksimal.

c. Pengetahuan mengenai pekerjaan

Seorang karyawan harus memiliki pengetahuan yang cukup tentang pekerjaannya dan harus memiliki keahlian dalam pekerjaannya. Pengetahuan dan keahlian tersebut bisa diperoleh oleh pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan ditambah dengan *background* pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan tersebut. Peran dari pimpinan sangatlah dibutuhkan dalam hal ini dimana pimpinan harus bijak dalam memilih posisi untuk karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya

agar dapat mempermudah penilaian kinerja karyawan tersebut untuk kedepannya.

d. Perencanaan kegiatan

Penilaian kinerja karyawan akan lebih mudah dan jelas apabila ada rencana mengenai tugas dan target yang akan dikerjakan. Pimpinan dan karyawan harus memiliki rencana apa saja langkah-langkah yang akan dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kapan tugas atau target pekerjaan tersebut harus selesai. Dengan adanya rencana kegiatan, pimpinan akan lebih mudah menilai bagaimana proses karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sampai mana pekerjaan tersebut dikerjakan. Bagi karyawan sendiri, rencana kegiatan juga mempermudah pekerjaannya karena tidak akan kesulitan dalam mencapai target yang diterima karena sudah ada rencana yang disusun dalam mencapai target pekerjaannya dan mempermudah dalam membuat laporan proses pengerjaan tugas tersebut ketika pimpinan melakukan *monitoring*.

e. Otoritas wewenang

Yang dimaksudkan otoritas wewenang disini adalah ketika melakukan suatu pekerjaan, apabila seorang anggota meminta bantuan atau memerintah anggota lain untuk berkontribusi dalam menyelesaikan tugasnya selama itu tidak berlebihan dan sesuai dengan aturan perusahaan dengan tujuan agar tugas

tersebut dapat selesai dengan efisien maka hal tersebut diperbolehkan.

f. **Kedisiplinan**

Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kinerja karyawan. Kedisiplinan tersebut dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut bekerja, apakah sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan juga sesuai dengan perjanjian kontrak kerja yang telah disetujui oleh pihak karyawan dan perusahaan.

g. **Inisiatif**

Inisiatif dari karyawan juga merupakan nilai tambahan dalam menilai kinerja karyawan. Ide dan kreativitas dari karyawan sangat berperan dalam melakukan inisiatif penyelesaian pekerjaan atau target. Sehingga, karyawan yang memiliki inisiatif lebih tinggi tentu saja memiliki nilai lebih selama inisiatif tersebut tidak melanggar aturan yang ada dan tetap menjaga kenyamanan lingkungan kerja di perusahaan.

### **3. Indikator Kinerja Karyawan**

Dalam bukunya, Suarni dan Fahraini memaparkan terdapat 6 indikator kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut.<sup>26</sup>

a. **Kondisi kerja**

Salah satu hal yang menentukan kinerja karyawan adalah bagaimana lingkungan kerja dari karyawan. Lingkungan yang

---

<sup>26</sup> Suarni Norawati, *Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan*, (Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2022), 60.

baik akan menciptakan kenyamanan untuk karyawan. Semakin nyaman karyawan bekerja, maka akan semakin baik pula kualitas dari kinerja karyawan tersebut.

b. Pengawasan atasan

Seorang pemimpin alangkah baiknya melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan-karyawannya. Pimpinan diharapkan mampu memberikan pengawasan yang baik dan menghargai karyawannya. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dari karyawan yang tentunya akan menghasilkan hasil pekerjaan yang memuaskan untuk seluruh pihak.

c. Kerjasama

Terkadang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, membutuhkan orang lain untuk membantu yaitu rekan kerja. Memiliki rekan kerja yang bisa diandalkan dalam kerjasama tim adalah salah satu hal yang mendukung selesainya suatu target pekerjaan dengan baik. Tentunya, kerjasama yang baik sesama rekan kerja selama tidak melanggar aturan perusahaan dapat meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan.

d. Kesempatan untuk maju

Yang dimaksud kesempatan untuk maju disini adalah kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh kenaikan jabatan atau jaminan ketika karyawan sudah pensiun. Jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan

perkembangan kinerja karyawan tentunya akan menjadi salah satu faktor meningkatnya semangat karyawan untuk mengasah kompetensi yang dimiliki.

e. Pertumbuhan pelanggan

Bertambah atau berkurangnya jumlah pelanggan terhadap perusahaan dapat menjadi salah satu indikator kinerja karyawan. Semakin meningkat jumlah pelanggan, semakin meningkat pula pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan begitu juga sebaliknya. Dalam hal ini, kinerja karyawan merupakan faktor yang berpengaruh dalam pertumbuhan jumlah pelanggan.

f. Penanganan keluhan

Ketika menerima kritik atau keluhan dari pelanggan, seorang karyawan harus mampu menerima dan mengatasi kritik atau keluhan dari pelanggan tersebut dengan baik. Apabila karyawan tersebut dapat menangani keluhan pelanggan dengan baik, maka akan menciptakan kepuasan atas pelayanan yang diberikan oleh karyawan tersebut. Kepuasan dari pelanggan akan memengaruhi loyalitas pelanggan terhadap perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja sehingga kinerja karyawan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan pelanggan merupakan salah satu indikator penting dalam kinerja karyawan.

## C. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS)

### 1. Sejarah dan Perkembangan KSPPS

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah atau biasa disebut KSPPS sebelumnya disebut sebagai Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) terlahir dari *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT). BMT adalah sebuah lembaga yang memilikinya dua istilah, yaitu *Baitul Maal* dan *Baitul Tamwil*. *Baitul Maal* merupakan lembaga yang mengarah kepada usaha yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyaluran dana dengan tidak memperoleh keuntungan (nonprofit) seperti sedekah, zakat, infak, dan sebagainya. Sedangkan *Baitul Tamwil* merupakan lembaga dengan usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang bersifat komersial atau mencari keuntungan. Jadi dapat dikatakan bahwa koperasi syariah atau KSPPS merupakan lembaga yang termasuk dalam *Baitul Tamwil*.<sup>27</sup>

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah atau KSPPS adalah lembaga keuangan mikro syariah yang memiliki keunikan khas Indonesia. Dalam menjalankan tugasnya, KSPPS menjalankan fungsi dan perannya sebagai lembaga bisnis dan lembaga sosial. KSPPS menyalurkan dan memberdayakan penghimpunan yang ada untuk kebutuhan masyarakat dan mengembangkan ekonomi masyarakat terutama masyarakat dengan ekonomi menengah ke

---

<sup>27</sup> Sukmayadi, *Koperasi Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2020), 25-26.

bawah. Namun, dalam pengelolaannya mengandung keuntungan atau komersial.

## **2. Landasan Hukum KSPPS**

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah atau KSPPS terlahir dari BMT sehingga sebelum diterbitkannya dasar hukum KSPPS, dasar hukum BMT lebih dulu diterbitkan. Pendirian BMT di Indonesia didasarkan atas UU No. 7/1992 tentang perbankan dan PP No. 72 tentang Bank Perkreditan Rakyat berdasarkan bagi hasil. Keberadaan BMT di seluruh wilayah Indonesia terus berkembang seiring dengan berkembangnya bank-bank syariah di Indonesia. Lalu terbitlah dasar hukum yang mendasari berdirinya KSPPS yaitu UU No.23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah yang memiliki implikasi wewenang pemerintah pusat, provinsi, kabupaten atau kota pada bidang perkoperasian. Implikasi tersebut diakomodir dalam paket kebijakan pemerintah tahun 2015 dengan menerbitkan Permenkop dan UKM No. 16/2015 tentang usaha simpan pinjam dan pembiayaan syariah oleh koperasi.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Ibid., 27-28.