

**Laporan Magang MB-KM**

**ANALISIS KOMPENSASI NON FINANSIAL DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA  
MANUSIA DI KSPPS BINAMA**

**Laporan Magang MB-KM**  
**Untuk memenuhi sebagian persyaratan**  
**Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen**  
**Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh :**  
**Aprilia Wahyu Wijayanti**  
**NIM : 30401800035**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG FAKULTAS  
EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG**

**Laporan Magang MB-KM**  
**ANALISIS KOMPENSASI NONFINANSIAL DALAM**  
**MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA**  
**MANUSIADI KSPPS BINAMA**

Disusun Oleh :

Aprilia Wahyu Wijayanti

NIM : 30401800035

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
dapat diajukan ke hadapan panitia sidang ujian Laporan Magang MB-KM  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 16 Desember 2021

Dosen Pembimbing Lapangan

Dosen Supervisor

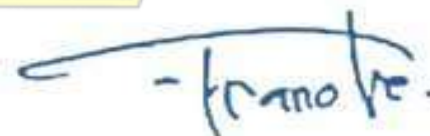
Digitally signed

by Dr. Budhi

Cahyono

Date: 2021.12.16

10:14:16 +07'00'



Dr. H. Budhi Cahyono, SE., M. Si,

NIK: 2104192030

Citranove Perdana Siwi, SE., M. Si

NPKB: Binama/09/043

**Laporan Magang MB-KM**  
**ANALISIS KOMPENSASI NON FINANSIAL DALAM**  
**MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA**  
**MANUSIA DIKSPPS BINAMA**

**Disusun Oleh :**

**Aprilia Wahyu Wijayanti**

**NIM : 30401800035**

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 15 Januari 2022

**Susunan Dewan Penguji**

**Dosen Pembimbing Lapangan**



Dr. H. Budhi  
Cahyono,SE.,M.Si.  
NIK: 2104192030

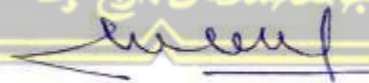
Digitally signed by  
Dr. Budhi  
Cahyono  
Date: 2022.01.15  
07:17:52 +0700

**Dosen Penguji I**



Dra. Sri Hindah Pudjihastuti,  
MM,NIK. 210485009

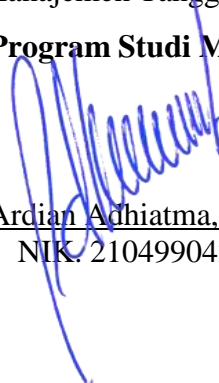
**Dosen Penguji II**



Prof. Dr. Widodo,SE,M.Si  
NIK. 210499045

Laporan Magang ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 15 Januari 2022

**Ketua Program Studi Manajemen**



Dr. H. Ardian Adhiatma,S.E.,M.M.  
NIK. 210499042

**HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aprilia Wahyu Wijayanti

NIM : 30401800035

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Laporan : Analisis Kompensasi Non Finansial dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di KSPPS BINAMA.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa laporan magang yang berjudul **“ANALISIS KOMPENSASI NON FINANSIAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI KSPPS BINAMA”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam laporan magang MBKM ini dikutip berdasarkan cara yang baik sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan penelitian laporan MBKM ini.

Semarang, 16 Desember 20221

Yang menyatakan,



Aprilia Wahyu Wijayanti

NIM. 30401800035

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : APRILIA WAHYU WIJAYANTI

NIM : 30401800035

Program Studi : S1 MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir dengan judul :

### **ANALISIS KOMPENSASI NON FINANSIAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI KSPPS BINAMA**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 16 Desember 2021

Yang menyatakan,



(Aprilia Wahyu Wijayanti)

## ANALISIS KOMPENSASI NON FINANSIAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYAMANUSIA DI KSPPS BINAMA

### Abstrak

Kegiatan Magang MB-KM ini ditujukan untuk melihat lebih awal dunia kerja sesungguhnya dan untuk meningkatkan *hard skill* dan *soft skill* dalam bekerja. Latar belakang laporan ini untuk menganalisis kompensasi non finansial dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di KSPPS BINAMA berdasarkan pengumpulan data (kuesioner) oleh karyawan KSPPS BINAMA. Hasil laporan menunjukkan permasalahan seperti (1) pemberian kompensasi non finansial berupa pelatihan dan pengembangan karyawan yang kurang maksimal di masa pandemi covid-19. (2) terhambatnya reward kinerja karyawan dikarenakan tidak tercapainya target pada masa pandemicovid-19. (3) belum terakomodirnya kompensasi non finansial bagi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut penulis merekomendasikan (1) pelatihan dan pengembangan karyawan KSPPS BINAMA dapat diisi oleh narasumber yang lebih profesional dari eksternal perusahaan dan bersifat umum untuk seluruh karyawan KSPPS BINAMA. (2) reward kinerja pada masa pandemi covid-19 seharusnya tetap diberikan kepada karyawan walaupun dalam bentuk lebih sederhana. (3) meningkatkan kepuasan dan keadilan pemberian kompensasi non finansial kepada seluruh karyawan KSPPS BINAMA antara karyawan yang bekerja dalam kantor dengan karyawan di lapangan.

**Kata kunci :** Kompensasi Non Finansial, Kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia

### *Abstract*

*The MB-KM Internship activity is intended to see the real world of work early and to improve hard skills and soft skills at work. The background of this report is to analyze non-financial compensation in improving the performance of human resources at KSPPS BINAMA which was formed based on data collection (questionnaires) by KSPPS BINAMA employees. The results of the report show problems such as (1) the provision of non-financial compensation in the form of training and employee development that is less than optimal during the covid-19 pandemic. (2) delays in employee performance rewards due to not achieving targets during the covid-19 pandemic. (3) non-financial compensation for employees has not been accommodated. Based on the results of the study, the authors recommend (1) the training and development of KSPPS BINAMA employees can be filled by more professional resource persons from external to the company and general in nature to all employees of KSPPS BINAMA. (2) performance rewards during the covid-19 pandemic should still be given to employees, even if in a simpler form. (3) increase satisfaction and fairness in the provision of non-financial compensation to all KSPPS BINAMA employees between employees who work in the office and employees in the field.*

**Keywords:** Non-Financial Compensation, Performance, Human Resource Management

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim, Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Segala Puji dan Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan magang yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Penulis menyadari penulisan laporan magang ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan magang MBKM ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak, ibu dan kakak tercinta yang senantiasa menyayangi dan memberikandukungan baik moral, spiritual dan material kepada penulis untuk menyelesaikan laporan magang.
2. Bapak Dr. H. Budhi Cahyono, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu dalam membimbing penyelesaian laporan magang ini.
3. Ibu Citranove Perdana Siwi, SE., M.Si selaku Dosen Supervisor yang telah bersedia memberikan waktu dalam membimbing penyelesaian laporan magang ini.
4. Ibu Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, M.Si, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi UNISSULA

Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang bermanfaat bagi penulis.

7. Seluruh staff dan karyawan serta manajemen KSPPS BINAMA Kantor Pusat Semarang yang telah memberikan waktu dan tempatnya untuk saya menimba ilmu dan pengalaman selama magang.
8. Teman dekat saya Deni Akhbar Maulana yang selalu memberikan dukungan, semangat dan motivasi dalam penyelesaian laporan magang.
9. Teman – teman dan sahabat – sahabat yang senantiasa mendukung dengan memberikan semangat, motivasi dan doa pada penyusunan laporan magang ini.

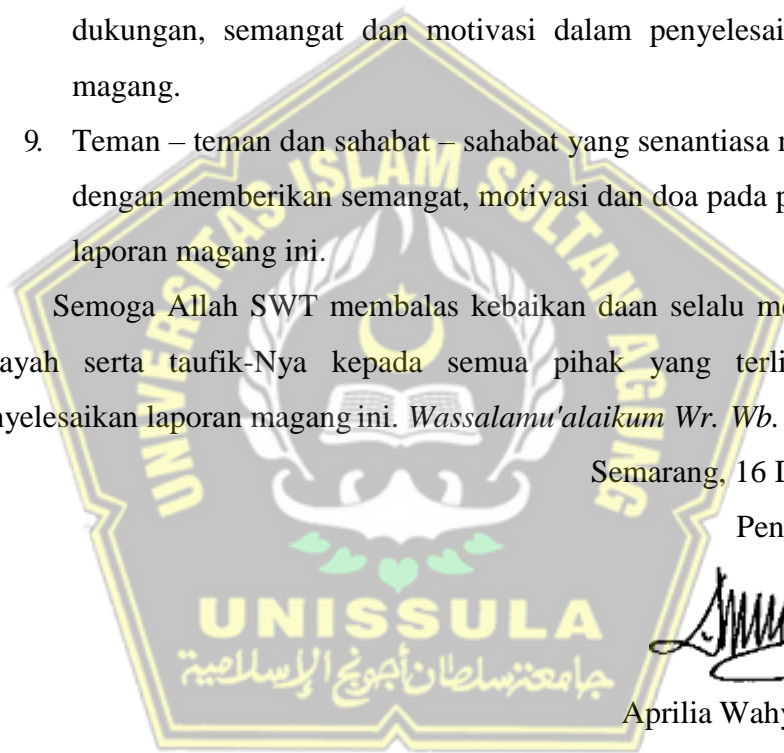
Semoga Allah SWT membalas kebaikan daan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian laporan magang ini. *Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Semarang, 16 Desember 2021

Penulis



Aprilia Wahyu Wijayanti





## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR DOKUMENTASI .....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang dan Tujuan Magang.....	1
1.2 Sistematika Laporan .....	8
BAB II PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG.....	10
2.1 Profil Organisasi .....	10
2.1.1 Sejarah Pendirian KSPPS BINAMA.....	10
2.1.2 Identitas Perusahaan KSPPS BINAMA .....	13
2.1.3 Visi dan Misi KSPPS BINAMA .....	13
2.1.4 KEBINAMAAN.....	14
2.1.5 Struktur Organisasi .....	18
2.2 Aktivitas Magang.....	22
BAB III IDENTIFIKASI MASALAH.....	26
BAB IV KAJIAN PUSTAKA .....	28
4.1 Kompensasi Non Finansial .....	28
4.1.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial .....	28
4.1.2 Tujuan Kompensasi Non Finansial.....	29

4.1.3 Indikator Kompensasi Non Finansial .....	29
4.1.4 Kriteria Pemberian Kompensasi Non Finansial.....	30
4.2 Kinerja .....	31
4.2.1 Pengertian Kinerja.....	31
4.2.2 Tujuan Kinerja.....	32
4.2.3 Teori Kinerja.....	33
4.2.4 Dimensi dan Indikator Kinerja .....	33
4.3 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	35
4.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	35
<b>BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
5.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	36
5.2 Analisis Karakteristik Responden.....	36
5.1.2 Jenis Kelamin Responden .....	37
5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden .....	37
5.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	40
5.4 Pembahasan Kinerja .....	46
5.5 Pembahasan Identifikasi Masalah.....	51
5.5.1 Pemberian Kompensasi Non Finansial Berupa Pelatihan dan Pengembangan Karyawan yang Kurang Maksimal di Masa Pandemi Covid-19. ....	51
5.5.2 Terhambatnya Reward Kinerja Karyawan yang Dikarenakan Tidak Tercapainya Target Pada Masa Pandemi Covid-19. ...	55
5.5.3 Belum Terakomodirnya Kompensasi Non Finansial Bagi Karyawan.....	60
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN REKOMENDASI .....</b>	<b>64</b>
6.1 Rekomendasi.....	66
6.1.1 Rekomendasi Analisis di Bab V.....	66

6.1.2 Rekomendasi yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap peserta magang dan staf/karyawan. ....	67
6.1.3 Rekomendasi untuk Program Studi Manajemen FE UNISSULA .....	68
<b>BAB VII REFLEKSI DIRI .....</b>	<b>70</b>
7.1 Hal Positif yang diterima Selama Perkuliahan & Relevan ditempat Magang .....	71
7.2 Manfaat Magang .....	72
7.2.1 Pengembangan <i>Soft Skills</i> .....	72
7.2.2 Kekurangan Soft Skills .....	73
7.2.3 Pengembangan Kemampuan Kognitif.....	73
7.2.4 Kekurangan Kemampuan Kognitif .....	74
7.3 Kunci Sukses Bekerja.....	74
7.4 Rencana Pengembangan Diri.....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>78</b>
<b>DOKUMENTASI .....</b>	<b>96</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Logo KSPPS BINAMA .....	16
Gambar 2.2 Struktur Organisasi KSPPS BINAMA Kantor Pusat.....	18



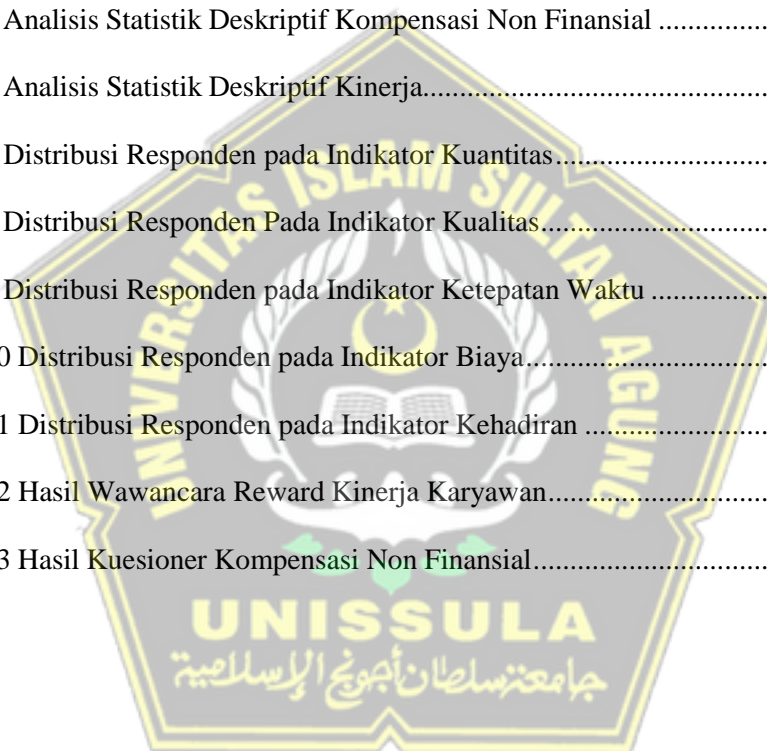
**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Tabulasi Data.....	78
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 3 Catatan Harian (Logbook) Peserta Magang Perusahaab .....	84
Lampiran 4 Daftar Hadir Peserta Magang MB-KM .....	90
Lampiran 5 Proses Pembimbingan Laporan Magang Dosen Supervisor.....	94
Lampiran 6 Proses Pembimbingan Laporan Magang Dosen Pembimbing Lapangan .....	95



## DAFTAR TABEL

Tabel 5. 1 Hasil Penyebaran Kuesioner .....	36
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel 5. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja .....	39
Tabel 5. 5 Analisis Statistik Deskriptif Kompensasi Non Finansial .....	40
Tabel 5. 6 Analisis Statistik Deskriptif Kinerja.....	43
Tabel 5. 7 Distribusi Responden pada Indikator Kuantitas.....	46
Tabel 5. 8 Distribusi Responden Pada Indikator Kualitas.....	47
Tabel 5. 9 Distribusi Responden pada Indikator Ketepatan Waktu .....	49
Tabel 5. 10 Distribusi Responden pada Indikator Biaya.....	50
Tabel 5. 11 Distribusi Responden pada Indikator Kehadiran .....	51
Tabel 5. 12 Hasil Wawancara Reward Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 5. 13 Hasil Kuesioner Kompensasi Non Finansial.....	61



## DAFTAR DOKUMENTASI

Dokumentasi 1: Kegiatan On the Job Training (OJT) Bersama Calon Karyawan Baru KSPPS Binama .....	88
Dokumentasi 2: Menawarkan Produk - Produk KSPPS Binama Kepada Para Pelaku Usaha .....	89
Dokumentasi 3: Kegiatan Maintenance ke Anggota Loyal KSPPS Binama .....	90
Dokumentasi 4: Kegiatan Magang di KSPPS Binama .....	91



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang dan Tujuan Magang**

Lembaga keuangan termasuk institusi penting dalam suatu negara. Dengan ini lembaga keuangan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perekonomian negara salah satunya yaitu negara Indonesia. Berdasarkan Kep. SK Menkeu RI no. 792 Tahun 1990, lembaga keuangan adalah semua badan yang kegiatannya bidang keuangan, melakukan penghimpunan dan penyaluran dana kepada masyarakat terutama guna membiayai investasi perusahaan. Menurut pengertian lembaga keuangan tersebut dapat diketahui fungsi lembaga keuangan yang berlaku di Indonesia. Sehingga diharapkan masyarakat bisa memanfaatkan lembaga keuangan negara Indonesia.

Perkembangan lembaga keuangan di negara ini semakin pesat dengan ditandai oleh munculnya lembaga keuangan syariah. Hal ini dianggap wajar karena mayoritas masyarakat Indonesia menganut agama Islam. Menurut sejarah, lembaga keuangan syariah lebih banyak diprakarsai oleh para profesional muslim yang mengedepankan praktik. Mereka menganggap tidak perlu menunggu perkembangan teori karena yang terpenting yaitu mewujudkan fikih muamalat ke dalam praktiknya. Selanjutnya, perkembangan lembaga keuangan syariah dikawal oleh Dewan Syariah yang dibentuk pada tingkat nasional maupun di tingkat bank dan lembaga keuangan syariah itu sendiri.



Terdapat tiga periode tahapan perkembangan lembaga keuangan syariah di negara Indonesia. Diantaranya yaitu periode pertama (1991 - 1999), periode kedua (2000 - 2010), periode ketiga (2011 – 2017). Pada periode pertama yaitu tahun 1991 – 1999 perkembangan lembaga keuangan syariah masih tergolong lambat. Penyebab dari hal ini yaitu belum adanya hukum / perundangan-undangan yang menjadi naungan berdirinya bank syariah di Indonesia. Saat itu bank syariah adalah lembaga keuangan syariah yang menjadi tanda pertumbuhan ekonomi Islam. Selanjutnya pada awal periode kedua, perkembangan lembaga keuangan syariah belum menunjukkan perkembangan yang signifikan. Namun sekitar tahun 2007 – 2009 tepatnya pada akhir periode kedua, terjadi pertumbuhan jaringan perbankan syariah yang merambah ke berbagai kota di Indonesia. Sehingga hal ini dapat diartikan sebagai geliat perkembangan lembaga keuangan syariah. Pada periode ketiga (2011 – 2017) lembaga keuangan syariah terlihat lebih baik dari pada periode sebelumnya. Perkembangan yang lebih baik tersebut tepatnya terlihat pada tahun 2013 – 2017 dimana perbankan syariah sudah merambah hampir ke semua kabupaten dan kota di Indonesia. Menurut tiga periode tersebut dapat disimpulkan perkembangan lembaga keuangan syariah pada periode saat ini terlihat lebih baik dibanding periode sebelumnya. Hal tersebut disebabkan karena sudah banyak kantor perbankan syariah di Indonesia.

Perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia ditandai dengan berdirinya Bank Muamalat Indonesia (BMI). Saat itu Bank Muamalat Indonesia hadir tanpa adanya dukungan perundang-undangan yang baik dari pemerintah. Namun, setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, mulailah perbankan syariah mengalami perkembangan yang positif. Perkembangan yang positif tersebut tidak terlepas dari adanya keunggulan Bank Syariah. Bank Syariah merupakan bank yang beroperasi dengan prinsip syariah dan operasionalnya diatur oleh fatwa DSN-MUI serta hukum yang berlaku di Indonesia tentang perbankan syariah.

Selain Bank Muamalat Indonesia (BMI) perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia juga ditandai dengan lahirnya Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) pada tahun 1984. Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) lahir melalui pembentukan lembaga pembiayaan berbasis syariah yang dikembangkan oleh mahasiswa ITB di Masjid Salman yang diberdayakan oleh ICMI (Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia). Seperti yang disampaikan oleh Ridwan (2004 : 150-159) pengertian BMT adalah lembaga intermediasi keuangan antara pemilik dana (surplus unit) dan peminjam (defisit unit). Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam. Selain itu BMT tumbuh berdasarkan keinginan masyarakat. Hal ini menjadikan BMT tergolong sebagai kelompok swadaya masyarakat yang bekerja dari, oleh dan untuk anggota. Kehadiran BMT (Baitul Maal Wat Tamwil) adalah menghilangkan para

rentenir yang dianggap mendhholimi orang-orang lemah secara ekonomi terutama kalangan usaha kecil dan menengah dengan jeratan hutang yang berbunga tinggi. BMT selalu berkembang dan berproses untuk memajukan perekonomian masyarakat dengan salah satu upayanya yaitu bekerjasama dengan lembaga pemberi pinjaman dan peminjam bisnis skala mikro dengan berprinsip dasar ekonomi dalam agama Islam.

Salah satu BMT di Jawa Tengah yaitu KSPPS BINAMA. KSPPS BINAMA berdiri pada tahun 1993 yang pada saat itu diprakarsai oleh mantan aktivis kampus dan tokoh masyarakat. Seperti pada pengertian BMT diatas KSPPS BINAMA merupakan koperasi yang bergerak di bidang jasa keuangan syariah yaitu melayani anggota dan calon anggota akan kebutuhan produk pendanaan dan pembiayaan syariah dengan mengacu pada proses pembangunan ekonomi kerakyatan. KSPPS BINAMA berkembang pesat hingga melahirkan 8 cabang diberbagai kota atau kabupaten yaitu diantaranya di Kota Semarang (Tlogosari), Semarang (Ngaliyan), Mranggen, Kaliwungu, Weleri, Batang, Ungaran, dan Magelang. Keberadaan KSPPS BINAMA memberikan manfaat bagi penduduk sekitar KSPPS BINAMA.

Namun, semakin berkembangnya KSPPS BINAMA tidak luput dengan masalah yang dihadapi antara lain adanya pandemi covid-19 yang terjadi di negara Indonesia. Pandemi covid-19 ini menyebabkan beberapa ketentuan perusahaan harus berubah yaitu kegiatan yang melibatkan orang banyak di KSPPS BINAMA yang biasanya dianggap sebagai kegiatan refreshing. Sehingga hal tersebut menyebabkan kurang efektifnya pemberian kompensasi non finansial kepada

sumber daya manusia KSPPS BINAMA di masa pandemic covid-19.

Pada umumnya perusahaan ingin mencapai tujuan organisasi dan menghasilkan keuntungan yang maksimal. Untuk mencapai tujuan dan menghasilkan keuntungan yang maksimal tersebut tentunya perusahaan tidak dapat melakukan sendiri tanpa adanya karyawan. Karyawan atau pegawai adalah sumber daya yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Berbagai upaya harus perusahaan lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan pemberian kompensasi. Kompensasi terdiri dari 2 macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Namun disamping itu, tidak menutup kemungkinan terdapat tantangan pada 5 hingga 10 tahun kedepan mengenai pemberian kompensasi non finansial dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Tantangan yang dimaksud tersebut yaitu turunnya kinerja karyawan, prestasi kerja dan motivasi kerja karyawan yang disebabkan oleh kompensasi non finansial yang tidak memadai dan kesulitan atas penentuan tingkat pemberian kompensasi non finansial berdasarkan penelitian pekerjaan (job evaluation).

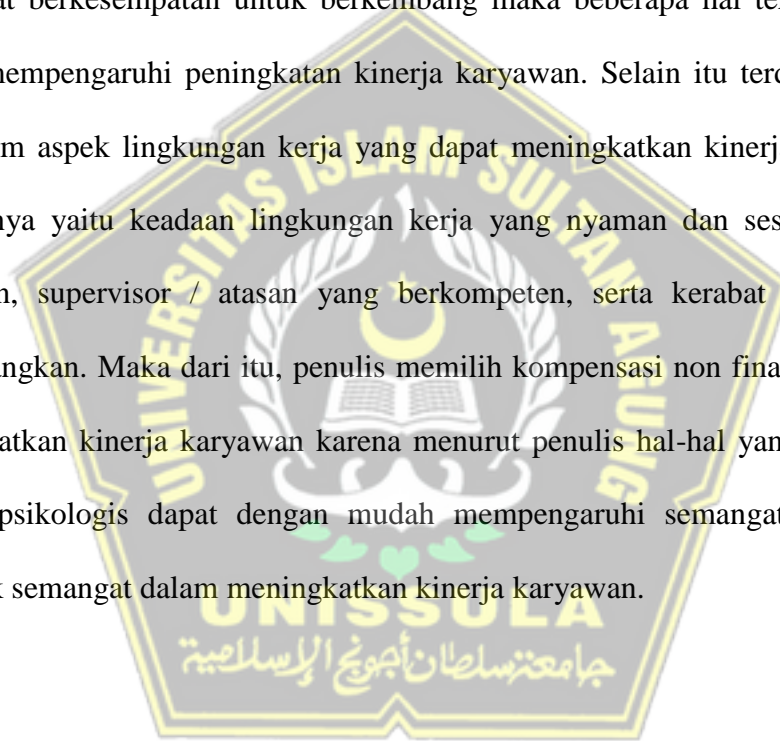
Dalam pelaksanaan kegiatan magang merdeka belajar kampus merdeka penulis memilih KSPPS BINAMA Kantor Pusat Semarang karena untuk dapat mengidentifikasi manajemen yang terjadi pada koperasi tersebut. Tujuan dari topik yang penulis pilih dalam laporan magang ini untuk mengetahui lebih dalam profil KSPPS BINAMA dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di KSPPS BINAMA.

Pengertian kompensasi menurut Simamora (2006) merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penggantian kontribusi yang mereka lakukan kepada organisasi. Kompensasi akan diterima oleh karyawan baik secara finansial maupun non finansial sesuai dengan pekerjaannya sebagai bentuk balas jasa. Menurut (Mondy, 2008) kompensasi non finansial merupakan kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan psikologis dan atau fisik perusahaan orang tersebut bekerja. Lingkungan psikologis dan atau fisik perusahaan orang tersebut bekerja disebut juga lingkungan kerja. Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan karyawan bukan dalam bentuk uang.

Peningkatan kinerja karyawan adalah salah satu tujuan penting dalam organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan dapat tercapai apabila karyawan menerima kompensasi yang efektif. Namun, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan organisasi tidak cukup dengan pemenuhan kompensasi finansial saja melainkan perlunya pemenuhan kompensasi non finansial. Hal ini karena ketika kompensasi finansial dapat terpenuhi ada yang perlu diperhatikan perusahaan di sisi lain yaitu kompensasi non finansial. Sehingga pemberian kompensasi baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial sangat penting bagi organisasi karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Selain itu kompensasi baik finansial maupun non finansial penting bagi karyawan sebagai seorang individu karena besar kecilnya kompensasi dapat menjadi tolak ukur kinerja mereka terhadap karyawan lain. Wujud kompensasi baik finansial maupun non finansial merupakan salah satu

kebutuhan pokok karyawan untuk menunjang kehidupannya.

Menurut Simamora (2006) aspek kompensasi non finansial terdiri dari lingkungan kerja dan pekerjaan. Kompensasi non finansial berpengaruh penting terhadap keadaan psikologis karyawan. Apabila karyawan merasa tugas yang diberikan menarik, nyaman dengan jam kerja yang sesuai dengan undang – undang dan dapat berkesempatan untuk berkembang maka beberapa hal tersebut akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Selain itu terdapat factor lain dalam aspek lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya yaitu keadaan lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan kebijakan, supervisor / atasan yang berkompeten, serta kerabat kerja yang menyenangkan. Maka dari itu, penulis memilih kompensasi non finansial dalam meningkatkan kinerja karyawan karena menurut penulis hal-hal yang berkaitan dengan psikologis dapat dengan mudah mempengaruhi semangat seseorang termasuk semangat dalam meningkatkan kinerja karyawan.



## 1.2 Sistematika Laporan

### **Bab I Pendahuluan**

Pada Bab I Pendahuluan dijelaskan tentang hal-hal yang berkaitan dengan latarbelakang masalah dan tujuan magang. Selain itu juga dijelaskan tujuan dari topic yang penulis pilih. Serta pada pendahuluan dijelaskan mengenai sistematika laporan.

### **Bab II Profil Organisasi dan Aktivitas Magang**

Dalam bab ini berisi tentang profil perusahaan tempat magang secara spesifik diantaranya mengenai sejarah berdirinya KSPPS BINAMA, identitas perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, kantor pelayanan, produk – produk, *job description*, serta aktivitas selama magang di KSPPS BINAMA.

### **Bab III Identifikasi Masalah**

Bab ini berisi tentang identifikasi masalah yang berkaitan dengan kompensasi non finansial. Selain itu pada bab ini berisi tentang alasan masalah yang dipilih penting untuk diselesaikan.

### **Bab IV Kajian Pustaka**

Berisi tentang teori-teori yang digunakan untuk membahas masalah yang penulis pilih dan sesuai dengan topik Laporan Magang. Teori – teori tersebut berkaitan dengan kompensasi non finansial, kinerja karyawan dan manajemen sumber daya manusia.

### **Bab V Analisis dan Pembahasan**

Dalam bab ini berisi tentang kasus/masalah penting yang menjadi topik pembahasan. Uraian kasus/masalah terkait latar belakang, substansi, dan dampak yang ditimbulkan apabila ada.

## **Bab VI Kesimpulan dan Rekomendasi**

Berisi tentang kesimpulan dari pendapat penulis mengenai kasus/masalah yang dianalisis oleh penulis. Selain itu pada bab ini juga berisi mengenai rekomendasi berdasarkan analisis pada bab 5. Rekomendasi tentang hal-hal yang perlu diperbaiki dalam organisasi terhadap mahasiswa magang dan staf/karyawan organisasi itu sendiri. Serta berisi rekomendasi tentang hal-hal yang perlu diperbaiki oleh program studi dalam berkontribusi pada mahasiswa saat magang.

## **Bab VII Refleksi Diri**

Pada bab ini berisikan tentang refleksi diri mahasiswa mengenai hal-hal positif yang diterima selama perkuliahan yang relevan terhadap pekerjaan selama magang, manfaat magang terhadap pengembangan *soft skill* dan kekurangan *soft skill* yang dimiliki. Selain itu pada bab ini juga berisi tentang manfaat magang terhadap pengembangan kemampuan kognitif dan kekurangan kemampuan kognitif yang dimiliki, identifikasi kunci sukses dalam bekerja berdasar pengalaman selama magang, serta penjabaran mengenai rencana pengembangan diri, karir, dan pendidikan selanjutnya.



## BAB II

### PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

#### 2.1 Profil Organisasi

##### 2.1.1 Sejarah Pendirian KSPPS BINAMA

Pada awal tahun 1990 dunia usaha khususnya usaha kecil dan mikro banyak dihadapkan kendala dalam pengembangan usaha terutama pada aspek permodalan. Pengusaha kecil dan mikro sulit mengakses modal ke bank umum dan sebaliknya. Sementara itu lembaga keuangan mikro seperti Bank Pekreditan Rakyat (BPR) dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) masih sangat terbatas untuk melayani kebutuhan permodalan UMKM. Pada kondisi seperti itu tumbuh subur yang namanya rentenir. Sehingga pendirian lembaga KSPPS BINAMA didasarkan pada pemikiran bahwa masih jarang lembaga keuangan yang mengakses masyarakat bawah yang bertujuan untuk pertumbuhan ataupun pemberdayaan usaha kecil.

Berlatar keadaan tersebut pada tanggal 14 Juni 1993 KSPPS BINAMA resmi didirikan oleh para aktivis muda yang didukung oleh para tokoh masyarakat, antara lain :

- (1) Ilham Muhammad Saleh, SE
- (2) Moh. Effendi Yulistyanto, SE
- (3) Ahmad Mujahid
- (4) Basuki Rahmat, SE

- (5) Kartiko Adi Wibowo
- (6) Sugeng Pamudji, Drs. Akt. Msi
- (7) M. Said Hisyam, H. SH
- (8) Hasan Toha Putra, H
- (9) Husin Toha, Drs
- (10) A. Azhar Combo, Drs
- (11) Suharjo
- (12) Heru Isnawan, Ir. H
- (13) Joko Raharto
- (14) Budi Harjono
- (15) Asa Munawar, Drs
- (16) Umar Toha, Drs
- (17) Agus Mubarak
- (18) Anung Suprihati, SE
- (19) Ni Nyoman Dianing Tresnawati
- (20) Nawatmi, SE. Msi

Soft opening KSPPS BINAMA dilaksanakan di kantor Jl. Sriwijaya No. 57 Semarang. Secara resmi badan hukum KSPPS BINAMA diterbitkan pada tanggal 18 Agustus 1993 yang pada saat itu ditetapkan sebagai Koperasi Serba Usaha (KSU) BINA NIAGA UTAMA dengan wilayah operasional Kota Semarang. Lembaga ini mengalami proses yang panjang untuk berubah nama menjadi

KSPPS BINAMA. Terjadi perubahan anggaran dasar dengan wilayah operasional Provinsi Jawa Tengah pada tanggal 31 Oktober 1996 dengan badan hukum KSPPS BINA NIAGA UTAMA (BINAMA)

Pada tahun 2000 kantor pusat KSPPS BINAMA berpindah ke Jl. Tlogosari Raya tepatnya di Ruko Anda Kav. 4-5. Seiring berjalannya waktu pada tanggal 29 Juni 2010 terjadi perubahan anggaran dasar lagi dengan badan hukum KJKS BINA NIAGA UTAMA (BINAMA). Perubahan anggaran dasar dengan badan hukum KSPPS BINA NIAGA UTAMA baru berubah pada tanggal 22 Maret 2016.

Pendirian KSPPS BINAMA dilandasi semangat untuk menjadi lembaga intermediasi yang akan menjadi penghubung dana idle yang dimiliki anggota namun tidak dapat memproduktifkan dananya untuk disalurkan melalui KSPPS BINAMA kepada anggota pemilik usaha kecil dan mikro yang membutuhkan modal usaha.

Fungsi intermediasi ini dilandasi dari QS. Al Hasyr : 7 “ (Diatur sedemikian rupa), agar supaya harta kekayaan itu jangan hanya beredardiantara orang- orang kaya saja di antara kamu.”

### 2.1.2 Identitas Perusahaan KSPPS BINAMA

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Niaga Utama (KSPPS BINAMA) adalah lembaga keuangan berbadan hukum koperasi yang bergerak di bidang jasa keuangan syariah yaitu melayani syariah dengan mengacu pada proses pembangunan ekonomi kerakyatan.

Pendirian : 18 Agustus 1993

Badan Hukum : 1210A/BH/PAD/KWK.11/X/96

Tanggal 31 Oktober 1996

Wilayah Kerja : Jawa Tengah

Tahun 2016 telah dilakukan Perubahan Anggaran Dasar

Nomor : 07 tanggal 11 Maret 2016

Disahkan oleh : Gubernur Jawa Tengah

SK Nomor : 024/PAD/XIV/III/2016 tanggal 22 Maret 2016

Penyebutan Koperasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah (KSPPS)

### 2.1.3 Visi dan Misi KSPPS BINAMA

#### VISI

“Menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah terbaik di Jawa Tengah pada Tahun 2025 ”

#### MISI

“Mewujudkan KSPPS BINAMA” yang :

- Berkinerja unggul dan berkesinambungan, yaitu senantiasa tumbuh,

berkembang dan berpredikat sehat dari tahun ke tahun,

- Memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berdedikasi tinggi.
- Memiliki anggota yang loyal,
- Memberi solusi keuangan secara optimal bagi anggota, baik dalam Simpanan maupun Pembiayaan secara Syariah.
- Memberi kontribusi sosial ekonomi kepada masyarakat di wilayah kantor pelayanan.

#### 2.1.4 KEBINAMAAN

a) Nilai – Nilai Dasar KSPPS BINAMA dengan singkatan SIFAT yaitu :

1. Shidiq = benar
2. Istiqomah = tekun
3. Fastabiqul Khairat = berlomba dalam kebaikan
4. Amanah = dapat dipercaya
5. Ta'awun = kerjasama

b) *Corporate culture* KSPPS BINAMA. Prinsip bekerja dalam kerangka:

(a) Ibadah

Sesuai surat Adz-Dzariyat ayat 56 bahwa misi hidup seorang muslim adalah ibadah oleh karena itu setiap karyawan di KSPPS BINAMA harus meletakkan dasar pemahaman bekerja adalah bagian dari ibadah sehingga segala aspek kegiatan pekerjaan seharusnya dikerjakan dengan sebaik-baiknya agar memperoleh pahala.

## (b) Dakwah

Pengertian dakwah ini mengilhami setiap karyawan dalam bekerja di KSPPS BINAMA juga menjadi ajang untuk berdakwah yaitu dalam bentuk menunjukkan perilaku yang islami dan menyampaikan proses transfer ilmu tentang ekonomi syariah. Prinsip ini mengharuskan semua karyawan memiliki komitmen untuk mempraktekan dan mengembangkan ekonomi syariah.

## (c) Ukhuwah

Prinsip ini mengajarkan bahwa KSPPS BINAMA didedikasikan untuk kepentingan umat islam secara universal dan tidak terbatas pada satu atau beberapa golongan. Oleh karenanya semua karyawan KSPPS BINAMA harus memiliki pemahaman tentang persaudaraan yang disatukan karena persamaan akidah.

## (d) Maisyah

Pada prinsip ini melandasi semua karyawan KSPPS BINAMA bahwa bekerja adalah dalam rangka memperoleh penghasilan untuk bekal kehidupan dan menghidupi diri sendiri dan keluarga. Selain itu prinsip ini juga menjadi daya dorong agar semua karyawan KSPPS BINAMA memiliki semangat untuk berkarir dan berkembang.

c) *Islamic Professionality*

Islamic profesionality adalah sikap yang harus dimiliki karyawan KSPPS BINAMA yang mengedepankan asas profesionalisme yaitu:

- (a) Bekerja berdasarkan *Standart, Operating and Procedur* (SOP)
- (b) Bekerja dalam rencana dan haluan perusahaan
- (c) Bekerja dengan kemampuan penguasaan teknologi, pelayanan prima dan sepenuh hati.

Tetapi sesuai dengan jati dirinya sebagai lembaga syariah maka profesionalisme tersebut harus berbasis pada kaidah - kaidah syariah yang berlaku, seperti:

- (a) Dilarang melakukan hal yang haram.
- (b) Menjaga pergaulan dengan lawan jenis seperti: tidak berboncengan, tidak bersalaman dengan yang bukan mahram.
- (c) Tidak membuka aurat dengan berpakaian standar dalam kehidupan sehari-hari.
- d) Logo KSPPS BINAMA



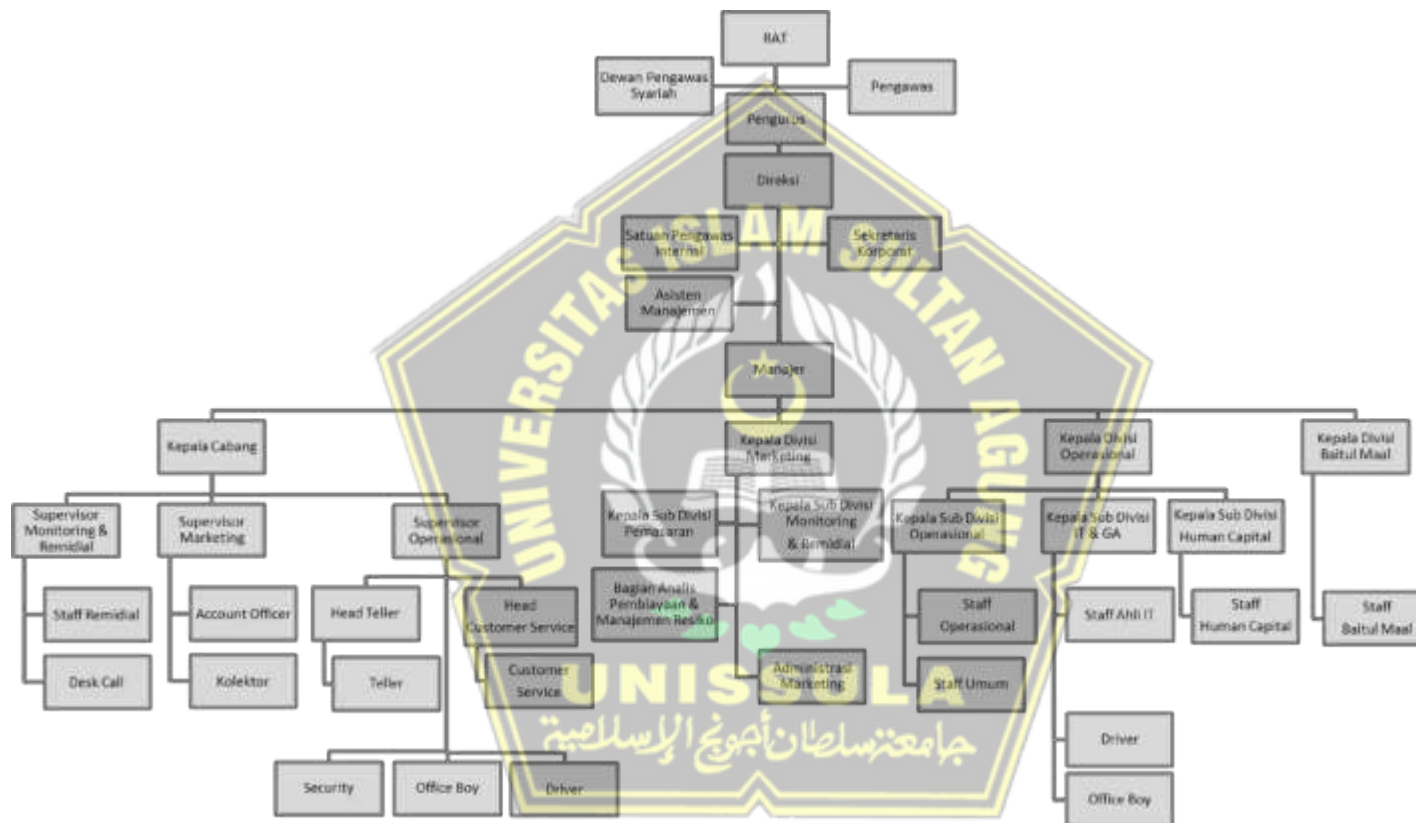
` Gambar 2.1 Logo KSPPS BINAMA

Adapun arti dari logo, diantaranya :

- (a) Warna biru tegas menggambarkan kepercayaan, luas tanpa batas, tenang dan profesional serta berpengalaman, dengan hal inilah diharapkan BINAMA yang telah berpengalaman selama 27 tahun mampu untuk terus menumbuhkan loyalitas di masyarakat.
- (b) Warna orange menggambarkan kreatifitas, dan semangat tinggi, sehingga diharapkan BINAMA mampu selalu menghadirkan inovasi-inovasi dan terus berkembang.
- (c) Huruf `i' yang berarti `aku' merupakan simbolisasi manusia yg lemah, yang mau tidak mau harus selalu menengadahkan tangan untuk berdoa kepada Sang Khaliq, agar semuanya mendapatkan keberkahan-Nya.
- (d) Huruf `A' dibelakang dan ukurannya lebih besar dari huruf yang lainnya, adalah ilustrasi dari `mighrab', simbol kedamaian ke islaman, tempat manusia menghadap-Nya, dimana setiap manusia akan `kembali' kepada Allah SWT, Yang Maha Memiliki.



## 2.1.5 Struktur Organisasi



Gambar 2.2 Struktur Organisasi KSPPS BINAMA Kantor Pusat

Dewan Pengawas Syariah	: 1. Dr. H. Wahab MM 2. Dr. Rozihan
Pengurus	: 1. Agus Mubarak (Ketua) 1. Moh. Effendi Yulistantyo (Sekretaris) 2. Kartiko Adi Wibowo (Bendahara)
Pengawas	: 1. Nurlaela S (Koordinator) 2. Citranove Perdana Siwi 3. Yani Kartika Sari
Manajer	: Diah Fajar Astuti, SE.
Satuan Pengawas Internal	: Citranove Perdana Siwi
Staf Satuan Pengawas Internal	: Wahyu Wulandari Sekretaris
Korporat	: Yani Kartika Sari
Asisten Manajemen	: Retno Widyastuti
Kepala Cabang	: 1. Mugiyono 2. Retno Indriati 3. Waskitho Budi Hayu 4. Nindy Wahyono 5. Andrianto Okhirin 6. Umbara Ranuaji

	7. Widya Alfinawati
	8. Yayat Hidayat Priatna
Kepala Divisi Marketing	: Ida Panca Sriani
Kasubdiv Marketing	: Danang Widjanarko
Kasubdiv Monitoring & Remedial	: Irawan Bag Analis
Pembiayaan & Manajemen Resiko	: Sulaiman
Administrasi Marketing	: Noor Farieda Awwaliyah
Kasubdiv Operasional	: Nurul Handayani
Bag Keuangan dan Operasional	: Wulansari Sri Rejeki
Staf Operasional	: Monita Safitri
Staf Umum	: Muh. Khairudin
Kasubdiv Human Capital	: Rina Agustina
Bag Pelatihan dan Pengembangan	: Arini Novia
Staf Human Capital	: Anita Fitriani
Kasubdiv IT & GA	: Moh. Habib Hidayat
Staf Ahli IT	: Adhy Nugroho
Driver	: Rizqi Romadhoni
Office Boy	: Edy Kuswantoro
Staf Baitul Maal	: M. Aulia Rachman

### **2.1.6 Kantor Pelayanan KSPPS BINAMA**

#### **Pusat**

Jl. Arteri Soekarno Hatta No. 10 E, Semarang

Telp. / Fax. (024)76602700 ; Email : bmtbinama@gmail.com

#### **Tlogosari**

Ruko ANDA Kav. 4-5, Jl. Tlogosari Raya 1 – Semarang

Telp ; 024 – 6702790 (hunting) ; Email : binama.cabsmg@gmail.com

#### **Weleri**

Ruko Weleri Square No. 2, Jl. Raya Barat – Weleri

Telp ; 0294 – 643440 ; Email : binama.cabwlr@gmail.com

#### **Kaliwungu**

Jl. Soekarno Hatta, Karangtengah, Kaliwungu

Telp : 0294 – 3691463 ; Email : binama.cabklw@gmail.com

#### **Ungaran**

Ruko Ungaran Center Kav. 8, Jl. Letgend Suprpto – Ungaran

Telp : 024 – 76902517 ; Email : binama.ungaran@gmail.com

#### **Batang**

Ruko Yos Sudarso No. 1G, Jl. Yos Sudarso – Batang

Telp : 0285 – 392074 ; Email : binama.batang@gmail.com

#### **Ngaliyan**

Ruko Segitiga Emas Blok No. B5, Jl. Prof. Dr. Hamka - Semarang Telp : 024

– 76670622 ; Email : binama.ngaliyan@gmail.com

### **Magelang**

Ruko Metro Square No. D8, Jl. Bambang Sugeng Mertoyudan Telp : 0293 – 327299 ; Email : binama.magelang@gmail.com

### **Mranggen**

Jl. Bandungrejo No. 121 A Mranggen, Demak

Telp : 024 – 76415601 ; Email : binama.mranggen@gmail.com

## **2.2 Aktivitas Magang**

Program Magang Merdeka Belajar yang saya pilih yaitu program magangmandiri dimana mahasiswa mencari sendiri perusahaan yang akan dijadikan tempat belajar berorganisasi dan melihat dunia kerja yang sesungguhnya. Perusahaan yang saya pilih yaitu KSPPS BINAMA Kantor Pusat yang berada di Jl. Soekarno Hatta No. 10 E, Kota Semarang. KSPPS BINAMA adalah koperasi yang melayani simpan pinjam dan pembiayaan syariah. KSPPS BINAMA sudah memiliki 8 cabang diberbagai Kota/Kabupaten yang ada di Provinsi Jawa Tengah. KSPPS BINAMA adalah lembaga yang memberikan solusi keuangan secara optimal bagi anggotanya baik dalam simpanan maupun pembiayaan secara syariah. Selain itu juga memberi kontribusi sosial ekonomi kepada masyarakat di wilayah kantor pelayanan KSPPS BINAMA.

Aktivitas magang saya dimulai pada hari Senin, 29 Maret 2021. Kebijakan KSPPS BINAMA memberikan kesempatan magang selama tiga hari dalam seminggu yaitu hari Senin - Rabu saja dengan 8,5 jam kerja mulai pukul 08.00 – 16.30 dan pukul 08.00 – 16.00 pada bulan Ramadhan. Pada hari pertama magang saya mengikuti doa pagi yang menjadi rutinitas dari KSPPS BINAMA sebelum memulai kegiatan bekerja. Doa

pagi ini dilanjutkan dengan motivasi yang diisi oleh Manajer, Kepala Divisi atau Kepala Sub Divisi yang bergilir setiap hari Senin. Kegiatan motivasi ini adalah salah satu cara untuk meningkatkan semangat dan kinerja para karyawan KSPPS BINAMA. Dalam waktu yang bersamaan tidak lupa saya mengenalkan diri sebagai mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Fakultas Ekonomi yang hendak belajar di KSPPS BINAMA yang diawali oleh Sekretaris Korporat KSPPS BINAMA yaitu Ibu Yani Kartika Sari.

Hari pertama magang saya belajar mengenai kebinamaan dan produk yang ditawarkan oleh KSPPS BINAMA dengan didampingi oleh Sdri. Eny Kusumawati bagian Frontliner. Selain itu hari pertama saya juga ditempatkan di Customer Service untuk diajari bagaimana melakukan pembukaan rekening anggota baru serta mengarsipkan dokumen pembukaan rekening, slip jurnal, dll. Hal seperti itu saya lakukan sampai hari ke 10 magang. Namun, pada hari keempat sampai hari keenam magang saya diberikan kesempatan untuk mengikuti On The Job Training (OJT) bersama calon karyawan KSPPS BINAMA. Hari pertama OJT diisi oleh Ibu Citranove Perdana Siwi yang menjabat sebagai Satuan Pengawas Internal (SPI) yang sekaligus menjadi Dosen Supervisor saya. Materi yang saya dapatkan mengenai kebinamaan, produk KSPPS BINAMA, Standar Operasional Perusahaan (SOP) terkait sistematika pembiayaan, dan hal-hal umum lainnya yang wajib diketahui oleh calon karyawan KSPPS BINAMA. Untuk hari kedua dan ketiga OJT diisi oleh Kepala Sub Divisi Pemasaran yaitu Bapak Danang Widjanarko, SE. materi yang diberikan mengenai petunjuk teknis pola pemasaran KSPPS BINAMA, cara melakukan mapping

segmentasi pasar, dan melakukan maintenance terhadap anggota yang loyal. Kegiatan yang kami lakukan maintenance ke anggota binama atas nama Bp. Winarko pemilik bengkel truck. Hari ketiga OJT materi yang diberikan mengenai skill prospek pemasaran dan diperkenalkan jurus jitu menarik pelanggan serta diajak terjun ke lapangan untuk menawarkan produk-produk KSPPS BINAMA kepada instansi dan pedagang sekitar Jl. Supriyadi.

Kira-kira setelah 2 minggu berada di bagian operasional saya diberi kesempatan untuk berada di divisi pemasaran. Pada divisi ini saya membantu tugas Kepala Sub Divisi Pemasaran untuk mengelompokkan target segmentasi pasar per cabang KSPPS BINAMA dan per jenis usahanya, membuat segmentasi pasar KSPPS BINAMA dengan pembagian setiap cabangnya serta mensortir NPF yang aktif atau tidak. Selain membantu tugas divisi pemasaran saya juga diberikan kesempatan untuk membantu Divisi Human Capital dalam pembuatan modul Mengelola Kualitas Layanan Perbankan untuk materi OJT. Modul ini berisikan bagaimana cara mengelola kualitas layanan perbankan bagian customer service (cs) dan bagian teller.

Mulai tanggal 25 Mei 2021 sampai tanggal 15 Juni 2021 saya melaksanakan magang Work From Home (WFH) karena pada tanggal 25 Mei 2021 ibu saya dinyatakan terkonfirmasi covid-19 hingga akhirnya meninggal dunia pada tanggal 3 Juni 2021. Adanya hal tersebut perusahaan memberikan kebijakan kepada saya untuk magang secara WFH karena saya harus melakukan isolasi mandiri. Alhamdulillah tanggal 16 Juni 2021 saya dapat bergabung kembali dengan bapak/ibu di KSPPS BINAMA dalam keadaan sehat walafiat. Pada tanggal 16 Juni 2021 saya masih

mendapat tugas untuk melanjutkan pembuatan modul Mengelola Kualitas Layanan Perbankan yang digunakan sebagai materi OJT. Selanjutnya, 4 minggu terakhir saya magang tepatnya 12 hari kerja saya diberi tugas untuk kembali membantu divisi operasional dalam melakukan pengarsipan slip jurnal dan membantu melakukan stock opname hadiah di KSPPS BINAMA pusat.

Pada tanggal 15 Juli 2021 adalah hari terakhir saya magang di KSPPS BINAMA. Agenda saya pada hari itu adalah berpamitan kepada bapak/ibu karyawan KSSPS BINAMA. Mengucapkan terimakasih atas kesempatan dan pendampingan yang diberikan kepada saya, memohon maaf atas perilaku maupun tutur kata saya yang kurang berkenan dihati bapak/ibu karyawan dan menyampaikan harapan untuk KSPPS BINAMA supaya dapat menjadi koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah terbaik di Jawa Tengah pada tahun 2025. Kemudian dilanjutkan penyerahan plakat sebagai kenang-kenangan dan ucapan terimakasih secara simbolik yang saya serahkan kepada Manajer KSPPS BINAMA Ibu Diah Fajar Astuti. Tak lupa perpisahan kami didokumentasikan sebagai bukti saya pernah melaksanakan magang di KSPPS BINAMA.

Pada umumnya tugas saya saat magang di KSPPS BINAMA tidak menetap pada satu divisi saja melainkan membantu divisi manapun yang membutuhkan bantuan. Sejatinya ilmu apa saja sangat berguna bagi saya sebagai pengalaman magang di KSPPS BINAMA.



### **BAB III**

#### **IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, maka teridentifikasi masalah – masalah sebagai berikut :

- (a) Pemberian kompensasi non finansial berupa pelatihan dan pengembangan karyawan yang kurang maksimal di masa pandemi covid-19.

Adanya masa pandemi covid-19 kegiatan yang melibatkan orang banyak harus ditiadakan untuk sementara waktu. Hal ini sebagai bentuk menghormati peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yaitu dilarang untuk berkerumun, larangan untuk melakukan perjalanan jauh (luar kota) dan PPKM (Perbelakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat). Kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan di KSPPS BINAMA pada masa pandemi dilaksanakan secara daring yaitu via *zoom meeting*. Namunhal ini dirasa oleh karyawan KSPPS BINAMA kurang efektif dan kurang maksimal dalam penyampaian tujuan dari kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut.

- (b) Terhambatnya reward kinerja karyawan yang dikarenakan tidak tercapainya target pada masa pandemi covid-19.

Salah satu segmentasi pasar atau anggota dari KSPPS BINAMA adalah UMKM. Adanya pandemi covid-19 yang menyebar hampir diseluruh wilayah Indonesia menjadikan pelaku UMKM mengalami

penurunan profit. Penurunan profit UMKM tersebut menyebabkan banyak anggota yang reschedule dalam pembayaran pembiayaannya. Selain itu adanya pandemi covid-19 menyebabkan tabungan anggota yang tidak sesuai dengan target karena adanya kebutuhan yang lebih penting dan mendesak sehingga anggota lebih memomorduakan tabungan untuk sementara waktu. Hal tersebut menyebabkan target simpanan anggota oleh karyawan tidak dapat tercapai sehingga menyebabkan terhambatnya reward kinerja karyawan yang seharusnya mereka dapatkan apabila memenuhi target.

- (c) Belum terakomodirnya kompensasi non finansial bagi karyawan.

Kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum sepenuhnya menjadi kepuasan karyawan. Hal ini dikarenakan masih banyaknya kompensasi non finansial dalam bentuk lainnya yang karyawan harapkan. Salah satu kompensasi non finansial bentuk lain yang mungkin diharapkan oleh karyawan contohnya lingkungan kerja yang nyaman. Padahal memberikan kepuasan karyawan adalah salah satu hal yang penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan akan memberikan timbal balik yang baik kepada perusahaan apabila perusahaan memberikan kompensasi yang bisa memenuhi kebutuhan finansial maupun non finansial karyawan.

## **BAB IV**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **4.1 Kompensasi Non Finansial**

##### **4.1.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial**

Menurut (Margo Priyatono, 2019) kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang didapat dari pekerjaan atau lingkungan baik secara fisik maupun psikologis pada tempat kerja karyawan atau pegawai. Beberapa kompensasi non finansial yang dilihat dari aspek pekerjaan yaitu promosi jabatan, apresiasi dari pimpinan, *reward* kerja, serta rasa aman pada suatu jabatan. Sedangkan dari aspek lingkungan yaitu persahabatan, kenyamanan, pujian serta lingkungan yang kondusif. Kompensasi non finansial yang dimaksud akan meningkatkan kinerja karyawan apabila diberlakukan keadilan dalam pembagiannya karena keadilan suatu organisasi dianggap sangat penting oleh karyawan (Ambar Teguh, 2009).

Kompensasi non finansial merupakan pelengkap kompensasi finansial (Alum Kusumah, 2017). Hal ini tidak terlepas dari sifat manusia yaitu apabila karyawan merasa telah cukup secara finansial maka karyawan akan menginginkan kebutuhan lainnya yaitu tidak hanya kebutuhan finansial namun kebutuhan non finansial pula. Maka dari itu diharapkan perusahaan tidak hanya memberikan kompensasi finansial saja melainkan juga kompensasi non finansial karena kompensasi non finansial tidak kalah penting dengan kompensasi finansial. Dengan demikian kompensasi non finansial digunakan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dalam jangka

panjang dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Pemberian kompensasi non finansial tersebut perusahaan mengharapkan produktifitas dan inovasi yang lebih baik sehingga dapat meingkatkan kinerja karyawan untuk perusahaan yang memberikan kompensasi non finansial.

#### **4.1.2 Tujuan Kompensasi Non Finansial**

Pemberian kompensasi non finansial kepada sumber daya manusia dalam suatu organisasi tentunya disertai dengan beberapa tujuan. Menurut Flippo (1984:54) dalam Sahari (2009) tujuan pemberian kompensasi non finansial tersebut diantaranya:

- a) Perekrutan yang lebih efektif
- b) Kemangkiran lebih rendah
- c) Perbaikan moral dan kesetiaan
- d) Hubungan yang lebih baik dengan organisasi
- e) Pengurangan ancaman akan campur tangan pemerintah lebih lanjut.
- f) Pengurangan pengaruh serikat buruh, baik yang ada saat ini maupun yang berpotensi

#### **4.1.3 Indikator Kompensasi Non Finansial**

Penghargaan yang merupakan indikator kompensasi non finansial yang dikemukakan oleh (Margo Priyatono, 2019) dibedakan menjadi dua yaitu berdasarkan ekstrinsik dan intrinsik. Penghargaan berdasarkan ekstrinsik yaitu penghargaan yang bersifat eksternal, penghargaan ini mencakup penghargaan finansial dan penghargaan impersonal. Penghargaan ekstrinsik misalnya apresiasi dan promosi. Sedangkan

penghargaan intrinsik adalah bagian dari pekerjaan itu sendiri, contohnya rasa tanggungjawab, tantangan dan umpan balik dari pekerjaan tersebut.

#### **4.1.4 Kriteria Pemberian Kompensasi Non Finansial**

Terdapat kriteria dalam pemberian kompensasi non finansial. Hal ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur dalam pemberian kompensasi non finansial supaya tidak terjadi kesalahan dalam pemberian kompensasi non finansial. kriteria tersebut menurut Patton (1977 : 122) dalam Sahari (2009) yaitu :

- a)* Pantas, patut, wajar, adil. Pemberian imbalan sesuai dengan usaha dan kemampuannya.
- b)* Cukup memadai. Memenuhi persyaratan minimal (pemerintah, serikat pekerja dan manajerial)
- c)* Cost Effective. Sesuai dengan kemampuan organisasi.
- d)* Seimbang, cocok
- e)* Secure. Dapat memberikan rasa aman kepada karyawan.
- f)* Incentive Providing . Memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif.
- g)* Dapat diterima karyawan.

## 4.2 Kinerja

### 4.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Sedangkan menurut Simamora(2004) kinerja karyawan merupakan tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang tersebut yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013). Lebih ringkas lagi menurut Rivai (2004) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang telah disebutkan diatas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai atau diselesaikan berdasarkan tugas yang dibebankan oleh pimpinan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan berpengaruh besar terhadap produktivitas perusahaan. Produktivitas perusahaan akan tinggi apabila kinerja karyawannya tinggi, begitu sebaliknya produktivitas perusahaan akan rendah apabila kinerja karyawannya rendah.

## 4.2.2 Tujuan Kinerja

Kinerja memiliki berbagai tujuan penilaian kinerja itu sendiri. Pernyataan tujuan penilaian kinerja berikut ini dikemukakan oleh (Bangun, 2016) :

### 4.1.2.1 Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Suatu Organisasi

Pengembangan diri dilakukan apabila seorang karyawan melakukan kinerja yang buruk. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan diri karyawan tersebut supaya dapat berkinerja lebih baik. Kinerja yang baik maupun buruk akan berpengaruh besar terhadap produktivitas suatu perusahaan.

### 4.1.2.2 Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Evaluasi kinerja karyawan penting halnya untuk menentukan pemberian kompensasi setiap karyawan. Perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan evaluasi kinerja karyawannya. Sehingga pemberian kompensasi berdasarkan evaluasi kinerja karyawan akan adil.

### 4.1.2.3 Pemeliharaan Sistem

Dalam suatu perusahaan terdapat berbagai system dan dalam system terdapat beberapa subsistem yang saling terkait. Sehingga apabila subsistem satu tidak berfungsi dengan baik akan mempengaruhi subsistem yang lainnya. Oleh karena itu system dalam suatu perusahaan perlu terpelihara dengan baik.

### 4.2.3 Teori Kinerja

Menurut (Hanafi, 2017 : 79 ) teori kinerja dibagi menjadi dua, diantaranya adalah:

#### 4.1.2.4 Path Goal Theory

Teori ini dikemukakan oleh Locke yang didasarkan dari *teori Lewi's Ott* (2003) bahwa perilaku manusia pada umumnya dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Teori lain *Path Goal Theory* dikemukakan oleh *George- poulos*, kinerja merupakan fungsi dari *facilitating* dan *inhibiting process*. Prinsip dasar teori tersebut yaitu ketika seseorang melihat kinerja yang tinggi berarti hal tersebut merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan kebutuhan (*goal*) tertentu, sehingga seseorang itu akan mengikuti jalur tersebut sebagai bentuk dari *level of needs* yang bersangkutan

#### 4.1.2.5 Expectancy Theory (Teori Atribussi)

Pertama kali teori ini dikemukakan oleh Heider (1958). *Expectancy theory* dirumuskan dengan :  $P = M \times A$ , di mana  $P = performance$ ;  $M = motivation$ ;  $A = ability$ . Berdasarkan formula tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan dasar.

### 4.2.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja karyawan dapat digunakan sebagai pengukuran kinerja. Indikator tersebut dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (dalam Masram, 2017) sebagai berikut :



(a) Kuantitas

Pengukuran jumlah yang dihasilkan oleh individu berdasarkan tugas yang dibebankan, seperti jumlah unit, jumlah rupiah dan aktivitas kegiatan yang telah diselesaikan.

(b) Kualitas

Pengukuran kualitas pekerjaan yang individu hasilkan. Hasil pekerjaan yang dikerjakan mendekati sempurna atau sesuai dengan tujuan organisasi tersebut.

(c) Ketepatan waktu

Pengukuran suatu aktivitas yang dilakukan karyawan dari awal hingga menjadi output. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan organisasi.

(d) Biaya

Pemanfaatan dengan cara memaksimalkan sumber daya untuk mencapai hasil yang terbaik untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian organisasi.

(e) Kehadiran

Jumlah kehadiran individu dalam organisasi dapat menentukan bagaimana kinerja individu tersebut.

### **4.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **4.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Hasibuan, 2006) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan karyawan supaya efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut (Simamora, 2001) manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sama halnya dengan yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2002) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa.

Pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien, efektif dan dapat digunakan dengan maksimal sehingga dapat mencapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat yang terbaik.

## BAB V

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini untuk menganalisis kompensasi non finansial dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di KSPPS Binama. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk *google form* dan jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 15 responden. Hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat pada table 5.1 berikut:

**Tabel 5. 1**  
**Hasil Penyebaran Kuesioner**

Pengambilan Kuesioner	Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebar	30
Jumlah kuesioner yang kembali	15
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	15

*Sumber: Hasil Penelitian (2021)*

#### 5.2 Analisis Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden ini bertujuan untuk memperoleh gambaran karakteristik karyawan yang sekaligus menjadi responden dalam pengisian kuesioner. Berikut hasil analisis statistik deskriptif yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden.

### 5.1.2 Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 5.2 berikut :

**Tabel 5. 2**

#### **Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
Laki-Laki	5	33,3 %
Perempuan	10	66,7 %
Total	15	100%

*Sumber: Hasil Penelitian (2021)*

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden lebih dominan perempuan. Perbedaan persentase karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan cukup besar yaitu 33,3% atau sebanyak 5 responden berjenis kelamin laki-laki dan sisanya responden berjenis kelamin perempuan sebesar 66,7% atau sebanyak 10 responden.

### 5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Data tingkat pendidikan responden dikelompokkan menjadi 6 kelompok yaitu SMA/K, D3, S1, S2, S3, dan lainnya. Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 5.3 berikut:

**Tabel 5. 3****Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Tingkat Pendidikan	Jumlah orang	Persentase
SMA/SMK	3	20%
D3	0	
S1	11	73,3%
S2	1	6,7%
S3	0	
Lainnya	0	
<b>Total</b>	15	100%

*Sumber: Hasil Penelitian (2021)*

Berdasarkan Tabel 5.3 diketahui bahwa tingkat pendidikan responden mayoritas adalah berpendidikan S1 (Sarjana) yaitu sebesar 73,3% dengan responden sebanyak 11 orang, SMA/K sebesar 20% yaitu sebanyak 3 orang, dan S2 sebesar 6,7% atau 1 responden. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan atau sumber daya manusia yang bekerja di KSPPS Binama mempunyai pendidikan terakhir yang mayoritas adalah sarjana (S1).

### 5.1.3.1 Masa Kerja Responden

Data karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja disajikan dalam Tabel 5.4 dibawah ini :

**Tabel 5. 4**

#### **Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah orang	Persentase
1 – 5 tahun	6	40%
5 – 10 tahun	3	20%
11 – 20 tahun	4	26,7%
>20 tahun	2	13,3%
Total	15	100%

*Sumber: Hasil Penelitian (2021)*

Berdasarkan Tabel 5.4 menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja responden di KSPPS Binama yaitu selama 1 – 5 tahun dengan persentase 40% atau sebanyak 6 orang. Sisanya yaitu dengan masa kerja selama 11 – 20 tahun sebesar 26,7 % sebanyak 4 orang, selama 6 – 10 tahun sebesar 20% sebanyak 3 orang, dan selama >20 tahun sebesar 13,3% sebanyak 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSPPS Binama belum memiliki cukup lama masa kerjanya karena mayoritas baru bekerja selama 1 – 5 tahun di KSPPS Binama.

### 5.3 Analisis Statistik Deskriptif

Berikut hasil kuesioner penelitian indikator – indikator variabel kinerja yang diolah dengan SPSS Statistic 16 melalui uji statistik deskriptif. Statistik deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk memberikan penyajian data dari hasil jawaban responden berupa indikator – indikator pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Penyajian data tersebut terdiri dari: maksimum, minimum, mean dan standar deviasi. Berikut hasil statistik deskriptif penelitian ini:

**Tabel 5. 5**  
**Analisis Statistik Deskriptif Kompensasi Non Finansial**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KNF1	15	1	3	2.27	.704
KNF2	15	1	3	2.20	.676
KNF3	15	1	3	2.07	.704
KNF4	15	1	3	2.13	.743
KNF5	15	2	4	3.20	.561
KNF6	15	1	3	2.07	.594
KNF7	15	2	4	2.80	.676
KNF8	15	2	4	3.13	.640
KNF9	15	2	4	2.67	.724
KNF10	15	2	4	2.40	.632
Valid N (listwise)	15				

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2021)*

1. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 1 (Saya menerima kompensasi non finansial secara maksimal selama masa pandemic covid-19) memperlihatkan bahwa memiliki nilai minimum 1 dan nilai maximum 3. Nilairata -

rata sebesar 2,27 serta standar deviasi sebesar 0,704.

2. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 2 (Kompensasi non finansial perusahaan diberikan sesuai dengan harapan saya) memperlihatkan bahwa memiliki nilai minimum 1 dan nilai maximum 3. Nilairata - rata sebesar 2,20 serta standar deviasi sebesar 0,676.
3. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 3 (Perusahaan memberikan kompensasi non finansial yang adil kepada karyawan) memperlihatkan bahwa memiliki nilai minimum 1 dan nilai maximum 3. Nilairata - rata sebesar 2,07 serta standar deviasi sebesar 0,704.
4. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 4 (Saya merasa puas dengan kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan) memperlihatkan bahwa memiliki nilai minimum 1 dan nilai maximum 3. Nilairata - rata sebesar 2,13 serta standar deviasi sebesar 0,743.
5. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 5 (Sarana dan prasarana kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja saya) memperlihatkan bahwa nilai minimum 2 dan nilai maximum 4. Nilai rata - rata sebesar 3,20 serta standar deviasi sebesar 0,561.
6. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 6 (Saya semangat bekerja karena kompensasi non finansial sesuai dengan kinerja saya) memperlihatkan bahwa memiliki nilai minimum 1 dan nilai maximum 3. Nilairata - rata sebesar 2,07 serta standar deviasi sebesar 0,594.
7. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 7 (Saya merasa senang



karena perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup) memperlihatkan bahwa memiliki nilai minimum 2 dan nilai maximum 4. Nilairata - rata sebesar 2,80 serta standar deviasi sebesar 0,676.

8. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 8 (Saya merasa senang karena perusahaan memberikan kebebasan untuk mengajukan cuti) memperlihatkan bahwa memiliki nilai minimum 2 dan nilai maximum 4. Nilairata - rata sebesar 3,13 serta standar deviasi sebesar 0,640.
9. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 9 (Pimpinan memberikan apresiasi untuk kinerja saya yang baik dalam menyelesaikan tugas - tugas dari perusahaan) memperlihatkan bahwa memiliki nilai minimum 2 dan nilai maximum 4. Nilai rata - rata sebesar 2,67 serta standar deviasi sebesar 0,724.
10. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 10 (Pelatihan dan pengembangan karyawan dilaksanakan dengan maksimal selama masa pandemi covid-19) memperlihatkan bahwa memiliki nilai minimum 2 dan nilai maximum 4. Nilai rata - rata sebesar 2,40 serta standar deviasi sebesar 0,632.

Interpretasi:

- a. Nilai minimum: skor penilaian terendah dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kompensasi non finansial indikator masing – masing.
- b. Nilai maksimum: skor penilaian tertinggi dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kompensasi non finansial indikator masing – masing.
- c. Mean: rata – rata penilaian dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kompensasi non finansial indikator masing – masing.

- d. Standar deviasi: artinya ukuran penyebaran dari variabel kompensasi nonfinansial indikator masing – masing.

**Tabel 5. 6**

**Analisis Statistik Deskriptif Kinerja**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K1	15	2	4	3.00	.378
K2	15	2	3	2.87	.352
K3	15	1	3	2.47	.743
K4	15	3	4	3.13	.352
K5	15	3	4	3.07	.258
K6	15	3	3	3.00	.000
K7	15	2	3	2.93	.258
K8	15	2	3	2.93	.258
K9	15	3	3	3.00	.000
K10	15	2	4	3.00	.535
Valid N (listwise)	15				

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2021)*

1. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 1 (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu) memperlihatkan bahwa memiliki nilai minimum 2 dan nilai maximum 4. Nilai rata - rata sebesar 3,00 serta standar deviasi sebesar 0,378.
2. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 2 (Saya selalu memiliki ide kreatif/gagasan dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan) memperlihatkan bahwa memiliki nilai minimum 2 dan nilai maximum 3. Nilairata - rata sebesar 2,87 serta standar deviasi sebesar 0,352.

3. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 3 (Saya bekerja dengan baik untuk mendapatkan kompensasi non finansial) memperlihatkan bahwa memiliki nilai minimum 1 dan nilai maximum 3. Nilai rata - rata sebesar 2,47 serta standar deviasi sebesar 0,743.
4. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 4 (Jumlah kehadiran saya selalu sesuai dengan ketentuan perusahaan) memperlihatkan bahwa memiliki nilai minimum 3 dan nilai maximum 4. Nilai rata - rata sebesar 3,13 serta standar deviasi sebesar 0,352.
5. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 5 (Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan *Standar Operating Procedure (SOP)* ) memperlihatkan bahwa memiliki nilai minimum 3 dan nilai maximum 4. Nilairata - rata sebesar 3,07 serta standar deviasi sebesar 0,258.
6. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 6 (Saya dapat memenuhi target yang telah ditetapkan pimpinan perusahaan) memperlihatkan bahwa memiliki nilai minimum 3 dan nilai maximum 3. Nilairata - rata sebesar 3,00 serta standar deviasi sebesar 0,000.
7. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 7 (Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan perusahaan) memperlihatkan bahwa memiliki nilai minimum 2 dan nilai maximum 3. Nilai rata - rata sebesar 2,93 serta standar deviasi sebesar 0,258.
8. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 8 (Hasil pekerjaansaya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan perusahaan)

memperlihatkan bahwa memiliki nilai minimum 2 dan nilai maximum 3. Nilai rata - rata sebesar 2,93 serta standar deviasi sebesar 0,258.

9. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 9 (Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Job Description) memperlihatkan bahwa memiliki nilai minimum 3 dan nilai maximum 3. Nilai rata - rata sebesar 3,00 serta standar deviasi sebesar 0,000.
10. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 10 (Saya bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai) memperlihatkan bahwa memiliki nilai minimum 2 dan nilai maximum 4. Nilai rata - rata sebesar 3,00 serta standar deviasi sebesar 0,535.

Interpretasi:

- a. Nilai minimum: skor penilaian terendah dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kompensasi non finansial indikator masing – masing.
- b. Nilai maksimum: skor penilaian tertinggi dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kompensasi non finansial indikator masing – masing.
- c. Mean: rata – rata penilaian dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kompensasi non finansial indikator masing – masing.
- d. Standar deviasi: artinya ukuran penyebaran dari variabel kompensasi non finansial indikator masing – masing.

#### 5.4 Pembahasan Kinerja

Simamora (2004) kinerja karyawan merupakan tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Adapun uraian hasil jawaban dari setiap pernyataan pada indikator variabel kinerja sebagai berikut:

**Tabel 5. 7**

#### **Distribusi Responden pada Indikator Kuantitas**

No	Pernyataan	Nilai				Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS		
		4	3	2	1		
1	Saya dapat memenuhi target yang telah ditetapkan pimpinan perusahaan.	0	15	0	0	45	3
2	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan perusahaan.	0	14	1	0	44	2.93

*Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (2021)*

Berdasarkan Tabel 5.7 hasil jawaban responden mengenai kuantitas sebagai berikut:

1. Pernyataan No. 1 rata – rata jawaban responden yaitu sebesar 3 dengan jumlah 45. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSPPS Binama setuju

untuk memenuhi target pekerjaan yang telah diterapkan oleh pimpinan perusahaan.

2. Pernyataan No. 2 rata – rata jawaban responden yaitu sebesar 2.93 dengan jumlah 44. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSPPS Binama cukup setuju dengan hasil pekerjaan karyawan dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan perusahaan.

**Tabel 5. 8**

**Distribusi Responden Pada Indikator Kualitas**

No	Pernyataan	Nilai				Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS		
		4	3	2	1		
1	Saya selalu memiliki ide kreatif/gagasan dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	13	2	0	43	2.87
2	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan <i>Standar Operating Procedures (SOP)</i>	1	14	0	0	46	3.07
3	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan perusahaan.	0	14	1	0	44	2.93
4	Saya selalu melaksanakan pekerjaan	0	15	0	0	45	3

No	Pernyataan	Nilai				Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS		
		4	3	2	1		
	sesuai dengan <i>Job Description</i> .						

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (2021)

Berdasarkan Tabel 5.8 hasil jawaban responden mengenai kualitas sebagai berikut:

1. Pernyataan No. 1 rata – rata jawaban responden yaitu sebesar 2.87 dengan jumlah 43. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSPPS Binama setuju untuk selalu memiliki ide kreatif/gagasan dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Pernyataan No. 2 rata – rata jawaban responden yaitu sebesar 3.07 dengan jumlah 46. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSPPS Binama setuju untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan *Standar Operating Procedures (SOP)*.
3. Pernyataan No. 3 rata – rata jawaban responden yaitu sebesar 2.93 dengan jumlah 44. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSPPS Binama cukup setuju dengan hasil
4. pekerjaan karyawan dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan perusahaan.

5. Pernyataan No. 4 rata – rata jawaban responden yaitu sebesar 3 dengan jumlah 45. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSPPS Binama setuju untuk selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *Job Description*.

**Tabel 5.9**

**Distribusi Responden pada Indikator Ketepatan Waktu**

No	Pernyataan	Nilai				Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS		
		4	3	2	1		
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	1	13	1	0	45	3

*Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (2021)*

Berdasarkan Tabel 5.9 hasil jawaban responden mengenai ketepatan waktu sebagai berikut:

- 1 Pernyataan No. 1 rata – rata jawaban responden yaitu sebesar 3 dengan jumlah 45. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSPPS Binama setuju dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.



**Tabel 5. 10**  
**Distribusi Responden pada Indikator Biaya**

No	Pernyataan	Nilai				Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS		
		4	3	2	1		
1	Saya bekerja dengan baik untuk mendapatkan kompensasi non finansial.	1	8	4	2	38	2.47
2	Saya bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai.	2	11	2	0	45	3

*Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (2021)*

Berdasarkan Tabel 5.10 hasil jawaban responden mengenai biaya sebagai berikut:

- 1 Pernyataan No. 1 rata – rata jawaban responden yaitu sebesar 2.47 dengan jumlah 38. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSPPS Binama kurang setuju dapat bekerja dengan baik untuk mendapatkan kompensasi non finansial.
- 2 Pernyataan No. 2 rata – rata jawaban responden yaitu sebesar 3 dengan jumlah 45. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSPPS Binama setuju bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai.

**Tabel 5. 11**  
**Distribusi Responden pada Indikator Kehadiran**

No	Pernyataan	Nilai				Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS		
		4	3	2	1		
1	Jumlah kehadiran saya selalu sesuai dengan ketentuan perusahaan.	2	14	0	0	50	3.13

*Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (2021)*

Berdasarkan Tabel 5.11 hasil jawaban responden mengenai kehadiran sebagai berikut:

1. Pernyataan No. 1 rata – rata jawaban responden yaitu sebesar 3.13 dengan jumlah 50. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSPPS Binama setuju untuk jumlah kehadiran karyawan selalu sesuai dengan ketentuan perusahaan.

## **5.5 Pembahasan Identifikasi Masalah**

### **5.5.1 Pemberian Kompensasi Non Finansial Berupa Pelatihan dan Pengembangan Karyawan yang Kurang Maksimal di Masa Pandemi Covid-19.**

Pada masa pandemi covid-19 diharapkan perusahaan dapat tetap menjaga kinerja yang baik. Salah satu hal yang harus diperhatikan yaitu karyawan tetap harus menjaga kinerja. Cara untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap baik adalah dengan melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawan. Ketentuan

perusahaan dalam hal pelatihan dan pengembangan karyawan pada masa pandemicovid-19 harus berubah. Ketentuan perusahaan dalam hal pelatihan dan pengembangan karyawan yang harus diadakan secara daring via aplikasi *zoom meeting*. Berdasarkan data kuesioner yang saya sebar dan diisi oleh bapak/ibu karyawan KSPPS Binama, kompensasi non finansial berupa kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan belum maksimal di masa pandemi covid-19. Hal ini dibuktikan dari penelitian terhadap variabel kompensasi non finansial yang telah disebar ke 15 responden, peneliti menemukan bahwa responden rata – rata memilih jawaban kurang setuju pada pernyataan menerima kompensasi non finansial secara maksimal selama masa pandemi covid-19 sebanyak 7 orang atau 46,7% dan pada pernyataan pelatihan dan pengembangan karyawan dilaksanakan dengan maksimal selama masa pandemi covid-19 sebanyak 10 orang atau 66,7%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi non finansial khususnya pelatihan dan pengembangan karyawan kurang maksimal di masa pandemi covid-19. Pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut dapat dikatakan kurang maksimal karena disebabkan oleh banyak hal, diantaranya penyampaian materi yang kurang efektif dikarenakan audience kurang memahami materi, terkendala sinyal di masing-masing daerah dan kurangnya konsentrasi karyawan serta interaksi antara narasumber dengan audience.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh wawancara terhadap salah satu karyawan KSPPS Binama. Narasumber menyebutkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan ini sangat penting untuk dilaksanakan karena

salah satu pencapaian perusahaan didukung oleh kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan tersebut dapat didukung dari *skill* yang dimiliki karyawan sehingga sangat penting pelatihan dan pengembangan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan karyawan yang akan berdampak juga pada pencapaian perusahaan. Narasumber juga memberikan saran bahwa sebaiknya pelatihan dan pengembangan karyawan dapat diisi oleh narasumber yang lebih profesional dari eksternal perusahaan serta diharapkan kegiatan tersebut bersifat umum untuk seluruh karyawan KSPPS Binama sehingga seluruh karyawan dapat meningkatkan *skill* yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan adalah factor yang penting untuk sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut secara efektif dan efisien. Pelatihan diikuti oleh karyawan operasional atau non manajerial untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan yang lebih menekankan pada praktik. Sedangkan pengembangan dikhususkan untuk karyawan manajerial karena karyawan manajerial ditekankan untuk focus dalam pengembangan konsep atau teori – teori yang bertujuan secara umum. Ada beberapa dimensi yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan diantaranya :

a) Materi

Materi disini meliputi beberapa aspek yaitu tingkat pembelarannya,

media yang akan digunakan dan prinsip pembelajaran yang akan dipakai. Terkait tingkat pembelajaran terdiri dari ketrampilan dasar, kemampuan pekerjaan dasar, kemampuan interpersonal dan kemampuan konseptual. Sedangkan terkait media yang akan digunakan terdiri dari beberapa pembelajaran yaitu ceramah, diskusi dan studi kasus. Serta terkait prinsip pembelajaran yang akan dipakai yaitu partisipasi, pengulangan, relevansi, transfer atau perpindahan dan umpan balik.

*b)* Instruktur atau Pelatih

Instruktur atau pelatih bisa ditentukan berdasarkan dimana pelatihan dan pengembangan akan dilaksanakan, keterampilan apa yang akan diajarkan dan siapa peserta dari pelatihan dan pengembangan tersebut. Instruktur bisa diambil dari dalam atau luar perusahaan yang menyelenggarakan contohnya manajer, supervisor, konsultan dari luar perusahaan, spesialis, co-workers dan sebagainya.

*c)* Tempat

Tempat atau dimana pelatihan dan pengembangan karyawan akan dilaksanakan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan dan pengembangan tersebut. Tiga kategori tempat pelaksanaan pelatihan dan pengembangan : at the job (pelatihan di tempat kerja), on – site (pelatihan di dalam tempat kerja tetapi bukan on the job) dan off – site (pelatihan di luar tempat kerja).

Dalam menentukan program pelatihan dan pengembangan harus dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah yang sistematis dalam penyusunan materi pelatihan dan pengembangan tersebut sesuai dengan tujuan yang akan diwujudkan oleh program pelatihan dan pengembangan. Langkah – langkah sistematis tersebut antara lain :

1. Melakukan pengamatan mengenai obyek yang akan di kembangkan
2. Menentukan materi
3. Menentukan metode pelatihan dan pengembangan karyawan
4. Memilih narasumber / instruktur sesuai dengan kebutuhan
5. Mempersiapkan fasilitas yang dibutuhkan
6. Memilih peserta pelatihan dan pengembangan
7. Melaksanakan program dan mengevaluasi setelah dilaksanakan

### **5.5.2 Terhambatnya Reward Kinerja Karyawan yang Dikarenakan Tidak Tercapainya Target Pada Masa Pandemi Covid-19.**

Salah satu reward kinerja karyawan dari perusahaan adalah tercapainya target. Secara tidak langsung, adanya pandemi covid-19 menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan. Pada pembahasan ini dilakukan wawancara terhadap salah satu narasumber dari karyawan KSPPS Binama.

**Tabel 5. 12**

#### **Hasil Wawancara Reward Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
1	Apakah anggota KSPPSBinama banyak yang melakukan <i>rescheduled</i> dalam pembayaran pembiayaannya? Mengapa?	<p>Kebijakan pemerintah pada masa pandemi salah satunya ada relaksasi. Relaksasi ini bertujuan untuk memberikan kemudahan anggota dalam membayar pembiayaan pada masa pandemi. Relaksasi ini di KSPPSBinama kita beri nama restrukturisasi. Nah, untuk pembayaran pembiayaan sendiri di tahun 2020 kita merelaksasi sampai 12,6 milyar jadi kita berikan kemudahan dalam membayar angsuran, ada yang angsurannya diturunkan, dijadwalkan dipanjangkan lagi. Outsanding anggota-anggota yang direlaksasi berjumlah 12,6 milyar itu terdiri dari 379 anggota atau sekitar 61% anggota pembiayaan. Penyebabnya karena pada saat pandemi dilakukan pengetatan, <i>lockdown</i>, PSBB sehingga tidak ada pergerakan manusia,</p>

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
		<p>tidak ada pergerakan barang yang berakibat pada menurunnya omset para pelaku UMKM. Perlu saya sampaikan juga anggota bisa melakukan restrukturisasi adalah anggota KSPPS Binama yang sebelum adanya pandemi melakukan</p>
		<p>pembayaran pembiayaannya lancar sehingga kami tahu jika saat ini tidak bisa melakukan pembayaran pembiayaan dengan baik karena terdampak oleh adanya masa pandemi covid-19.</p>
2	<p>Apa dampak terhadap <i>reward</i> kinerja karyawan dari kedua hal tersebut?</p>	<p>Jadi begini sebelum ke reward dulu ya, justru pendapatan utama kita ini dari pembiayaan, dari pembiayaan tersebut kita mendapatkan pendapatan. Nah</p>



No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
		<p>pendapatan tersebut terdiri dari 2 yaitu pendapatan operasional dan pendapatan utama yang dari angsuran. Jadi karena pendapatan utamanya kita menurun maka pemberian <i>reward</i> yang finansial juga turun hal ini wajar karena pendapatannya saja turun pasti <i>reward</i> yang akan diberikanpun juga turun begitu. Kalau perihal ada dampaknya dengan <i>reward</i> kinerja karyawan pasti ada tapi untuk berapa % nya kita belum pernah menilai. Sehingga untuk persentase seberapa pengaruhnya kami belum tahu.</p>
3	<p>Apa bentuk <i>reward</i> kinerja yang biasanya diberikan perusahaan kepada karyawan apabila mencapai target?</p>	<p>Ada 2 bentuk <i>reward</i> kinerja yang diberikan oleh perusahaan yaitu <i>reward</i> kompensasi non finansial dan <i>reward</i> kompensasi finansial. Untuk <i>reward</i> non finansialnya yaitu apabila karyawan</p>

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
		<p>KSPPS Binama memiliki kinerja yang baik maka memiliki kesempatan untuk didorong bisa berkarir, karirnya meningkat. Prosedurnya dari pihak</p>
		<p>manajemen melihat misalkan si A kinerjanya makin hari makin baik nih, nah bisa diusulkan untuk mengikuti ujian promosi jabatan sehingga karyawan yang baru bisa saja karena kinerjanya baik ia naik jabatan melampaui yang sudah senior begitu. Sedangkan finansialnya yaitu berupa bonus 3 bulan dan bonus TAT (Tunjangan Akhir Tahun) pastinya dengan ketentuan-ketentuan sehingga bonus yang didapat per individu berbeda.</p>

*Sumber: Hasil Wawancara (2021)*

Berdasarkan hasil wawancara pada Tabel 5.13 di atas menunjukkan bahwa

*reward* kinerja karyawan yang seharusnya mereka dapatkan mengalami keterhambatan. Hal ini dikarenakan target pembayaran pembiayaan oleh anggota tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh KSPPS Binama. Selain itu anggota banyak yang melakukan *reschedule* pembayaran pembiayaannya karena adanya kebijakan pemerintah untuk melakukan relaksasi pembiayaan serta penurunan profit pada usaha anggota KSPPS Binama. Kedua hal tersebut berdampak pada *reward* kinerja karyawan berupa pemberian promosi jabatan yang seharusnya mereka dapatkan apabila target pembayaran pembiayaan tercapai atau melampaui target yang telah ditentukan.

Promosi jabatan tersebut merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi non finansial KSPPS Binama. Usulan promosi jabatan tersebut biasanya dilihat dari analisis data kinerja karyawan. Namun, karena adanya masa pandemi covid-19 yang berdampak pada pembayaran pembiayaan anggota maka pihak manajemen untuk sementara waktu belum bisa menganalisis dengan baik data kinerja karyawan. Hal ini akan kembali membaik apabila keadaan sudah mulai membaik pula sehingga pihak manajemen dapat dengan mudah menganalisis data kinerja karyawan untuk diusulkan mendapatkan kesempatan promosi jenjang karir.

### **5.5.3 Belum Terakomodirnya Kompensasi Non Finansial Bagi Karyawan.**

Karyawan akan memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan apabila perusahaan memberikan kompensasi yang bisa memenuhi kebutuhan finansial maupun non finansial karyawan. Namun, kompensasi non finansial yang diberikan

KSPPS Binama kepada karyawan dirasa belum sepenuhnya menjadi kepuasan karyawan. Hal ini dikarenakan masih banyaknya kompensasi non finansial dalam bentuk lainnya yang karyawan harapkan.

Pernyataan tersebut terbukti dari hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan KSPPS Binama berdasarkan variabel kompensasi non finansial indikator 2, indikator 3, dan indikator 4. Ketiga indikator tersebut membahas tentang kepuasan kompensasi non finansial, keadilan kompensasi non finansial, dan kompensasi non finansial sesuai dengan harapan karyawan atau tidak. Hasil penelitian terhadap kepuasan, keadilan dan harapan kompensasi non finansial disajikan pada Tabel 5.13 berikut:

**Tabel 5. 13**  
**Hasil Kuesioner Kompensasi Non Finansial**

No	Pernyataan	Nilai				Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS		
		4	3	2	1		
1	Kompensasi non finansial perusahaan diberikan sesuai dengan harapan saya	0	5	8	2	33	2,20
2	Perusahaan memberikan kompensasi non finansial yang adil kepada karyawan	0	4	8	3	31	2,07

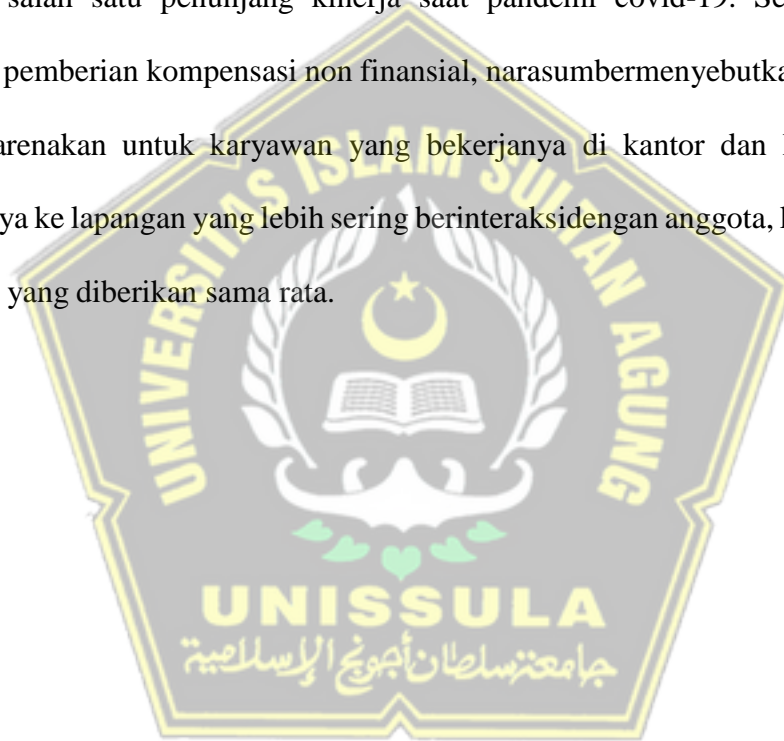
No	Pernyataan	Nilai				Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS		
		4	3	2	1		
3	Saya merasa puas dengan kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan	0	5	7	3	32	2,13

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2021)

Responden rata – rata memilih jawaban kurang setuju pada pernyataan kompensasi non finansial perusahaan diberikan sesuai dengan harapan karyawan sebanyak 8 orang atau 53,3%, pada pernyataan perusahaan memberikan kompensasi non finansial yang adil kepada karyawan sebanyak 8 orang atau 53,3% dan pada pernyataan karyawan merasa puas dengan kompensasi nonfinansial yang diberikan perusahaan sebanyak 7 orang atau 46,7%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi non finansial belum terakomodir. Artinya kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum menjadi kepuasan, keadilan dan masih banyak kompensasi non finansial yang diharapkan karyawan. Kompensasi non finansial yang dapat dipenuhi oleh perusahaan akan memberikan dampak kinerja yang baik bagi karyawan tersebut sehingga bisa memberikan dampak yang baik pula untuk kemajuan perusahaan.

Selain melakukan penelitian terhadap responden, untuk mendukung penelitian ini dilakukan wawancara terhadap salah satu karyawan KSPPS Binama. Pada

wawancara ini narasumber menyebutkan bahwa narasumber belum merasa puas dengan kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan karena pada masa pandemi covid-19 sendiri perusahaan belum memberikan proteksi yang maksimal kepada karyawan terutama pada karyawan yang terjun langsung ke lapangan seperti pendistribusian masker, hand sanitizer dan face shield yang minim. Padahal hal tersebut salah satu penunjang kinerja saat pandemi covid-19. Sedangkan untuk keadilan pemberian kompensasi non finansial, narasumber menyebutkan bahwa belum adil dikarenakan untuk karyawan yang bekerjanya di kantor dan karyawan yang bekerjanya ke lapangan yang lebih sering berinteraksi dengan anggota, kompensasi non finansial yang diberikan sama rata.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

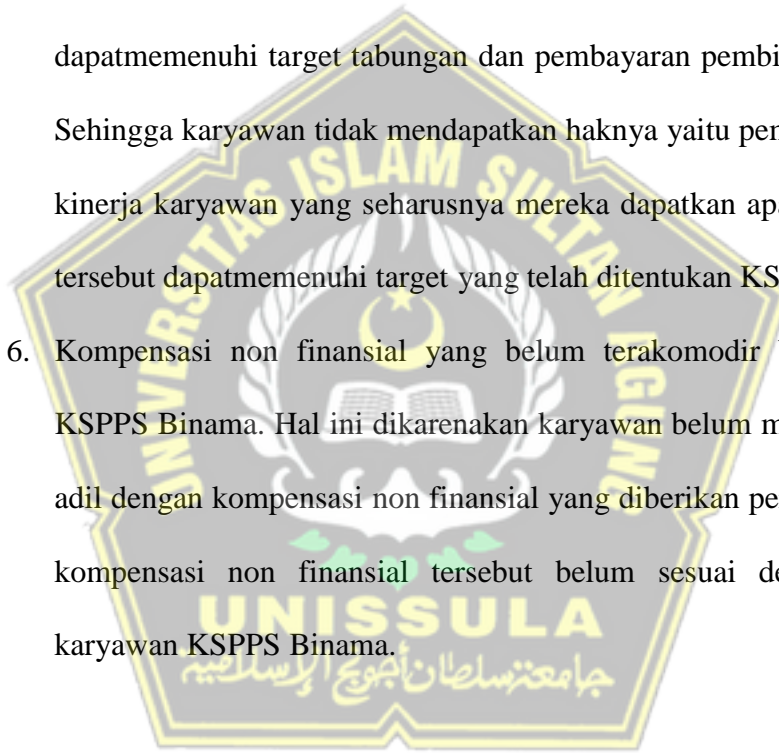
#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan KSPPS Binama dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan. Sehingga berdampak pada hasil pekerjaan karyawan yaitu dapat memenuhi kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Karyawan KSPPS Binama selalu memiliki ide kreatif /gagasan dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu dalam menyelesaikan tugas – tugas karyawan KSPPS Binama selalu sesuai dengan *Standar Operating Procedures (SOP)*. Sehingga dapat mempengaruhi hasil pekerjaan karyawan KSPPS Binama yaitu dapat memenuhi kualitas yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan KSPPS Binama juga selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *Job Description*.
3. Karyawan KSPPS Binama dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat oleh perusahaan. Selain itu jumlah kehadiran karyawan KSPPS Binama selalu sesuai dengan ketentuan perusahaan.
4. Kompensasi non finansial berupa pelatihan dan pengembangan

karyawan pada masa pandemi covid-19 tidak berjalan dengan maksimal, bahkan kegiatan ini hampir ditiadakan karena tidak dimungkinkan untuk dapat berkumpul karena adanya larangan dari pemerintah untuk berkerumun. Sesekali kegiatan ini dilaksanakan via *zoom meeting* yang dianggap tidak efektif dalam penyampaian materinya.

5. Pada masa pandemi covid-19 beberapa karyawan KSPPS Binama tidak dapat memenuhi target tabungan dan pembayaran pembiayaan anggota. Sehingga karyawan tidak mendapatkan haknya yaitu pemberian *reward* kinerja karyawan yang seharusnya mereka dapatkan apabila karyawan tersebut dapat memenuhi target yang telah ditentukan KSPPS Binama.
6. Kompensasi non finansial yang belum terakomodir bagi karyawan KSPPS Binama. Hal ini dikarenakan karyawan belum merasa puas dan adil dengan kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan. Serta kompensasi non finansial tersebut belum sesuai dengan harapan karyawan KSPPS Binama.





## 6.1 Rekomendasi

### 6.1.1 Rekomendasi Analisis di Bab V

- a) Pelatihan dan pengembangan karyawan pada masa pandemi covid-19 harus tetap dilakukan dengan cara bergantian per cabang atau per daerah sehingga tidak perlu melakukan perjalanan jauh dan tetap melaksanakan protokol kesehatan.
- b) Pelatihan dan pengembangan karyawan KSPPS Binama dapat diisi oleh narasumber yang lebih professional dari eksternal perusahaan dan bersifat umum untuk seluruh karyawan KSPPS Binama. Tujuannya agar materi yang diberikan bisa lebih luas sehingga seluruh karyawan dapat meningkatkan skill yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan.
- c) Reward kinerja pada masa pandemi covid-19 seharusnya tetap diberikan kepada karyawan walaupun dalam bentuk yang lebih sederhana. Hal tersebut supaya karyawan lebih semangat untuk mencapai target. Apalagi pada masa pandemi covid-19 bentuk kompensasi non finansial paling dibutuhkan karyawan untuk tetap meningkatkan kinerja mereka.
- d) Meningkatkan kepuasan dan keadilan pemberian kompensasi nonfinansial kepada seluruh karyawan KSPPS Binama antara karyawan yang bekerjanya dalam kantor dengan karyawan yang bekerjanya di lapangan. Contoh kompensasi non finansial yang bisa menambah kepuasan karyawan KSPPS Binama yaitu pada bidang subsidi performa karyawan pada segi

penampilan, pada masa pandemi covid-19 memberikan proteksi yang lebih maksimal kepada karyawan yang berinteraksi langsung dengan anggota dengan tidak mengesampingkan karyawan yang tidak berinteraksi dengan anggota.

- e) Pimpinan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan motivasi dan apresiasi kepada tugas karyawan yang telah dikerjakan dengan maksimal supaya karyawan merasa senang dan dapat meningkatkan kinerjanya saat menyelesaikan tugas. Sesungguhnya yang berpengaruh penting dengan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja.

### **6.1.2 Rekomendasi yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap peserta magang dan staf/karyawan.**

#### **6.2.1.1 Rekomendasi untuk Organisasi Tempat Magang terhadap Peserta Magang**

- a) Memberikan *jobdesk* yang jelas kepada peserta magang supaya peserta magang tidak bingung dalam melakukan tugasnya.
- b) Memberikan arahan dan intruksi yang jelas didalam memberikantugas kepada peserta magang.
- c) Menambah waktu magang untuk peserta magang supaya pesertamagang memiliki banyak pengalaman.

#### **6.1.2.2 Rekomendasi untuk Organisasi Tempat Magang terhadap Staf/Karyawan**

- a) Penambahan ruang makan untuk karyawan supaya saat istirahat makan

karyawan tidak makan ditempat mereka bekerja dan lebih enak dipandang.

- b) Lebih memperluas ruang kerja karyawan supaya para staf/karyawan lebih nyaman dalam bekerja dan dapat meminimalisir tercampurnya berkas karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga apabila membutuhkan tidak bingung untuk mencari.
- c) Penambahan tempat cadangan ATK yang lebih baik dan bagus sehingga apabila karyawan ada yang membutuhkan dapat mengambilnya sendiri dan melakukan pencatatan pengambilan sendiri.
- d) Penambahan tempat parkir yang lebih aman dan nyaman sehingga apabila ada kunjungan tamu dapat parkir dengan aman dan baik.
- e) Seluruh staf/karyawan diharapkan dapat mengikuti doa pagi bersama dengan tepat waktu.

### **6.1.3 Rekomendasi untuk Program Studi Manajemen FE UNISSULA**

Program magang MBKM yang disediakan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang menjadi hal yang sangat positif. Melalui program ini mahasiswa bisa mendapatkan alternatif dalam pengerjaan tugas akhir selain skripsi. Program magang ini juga menjadi wadah yang positif bagi mahasiswa dalam mempersiapkan dunia kerja sehingga mahasiswa mendapatkan pengalaman sebelum lulus dan terjun ke dunia kerja.

Rekomendasi penulis untuk Program Studi Manajemen Fakultas

Ekonomi UNISSULA sebagai berikut:

- f) Program studi sebaiknya memberikan pemahaman yang lebih luas dan matang terkait program MBKM kepada mahasiswa sebelum terjun ke lapangan. Sehingga peserta magang dapat lebih siap secara fisik dan mental.
- g) Penyampaian informasi terkait program MBKM yang signifikan antara ke mahasiswa satu dengan mahasiswa lainnya. Sehingga tidak terjadi kesalah pahaman dalam penyampaian informasi.
- h) Melaksanakan pemantauan terhadap peserta magang MBKM saat melaksanakan magang sehingga peserta magang dan perusahaan merasa yakin dengan program MBKM ini.
- i) Berkoordinasi secara langsung dengan perusahaan tempat magang supaya perusahaan merasa puas bekerjasama dengan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.



## **BAB VII**

### **REFLEKSI DIRI**

Pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki tujuan serta manfaat. Berdasarkan konsep pelatihan dan pengembangan karyawan tujuan dari pelatihan dan pengembangan karyawan sendiri diantaranya membantu memecahkan masalah terkait operasional, mengatasi kekurangan SDM dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan pada saat bekerja serta mempersiapkan SDM untuk promosi sekaligus berupaya untuk meningkatkan produktifitas SDM. Terkait perkembangan teknologi yang saat ini sedang berkembang pesat, pelatihan dan pengembangan karyawan membuat karyawan lebih produktif dan adaptif. Sehingga hal ini membuat organisasi juga lebih adaptif dan akan meningkatkan kemampuan dan keuntungan organisasi tersebut.

Berdasarkan tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan diatas pelatihan dan pengembangan karyawan di KSPPS Binama juga memiliki tujuan yang sama dengan tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan yangtelah saya jabarkan diatas. Hal ini membuat saya mengerti akan pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan guna meningkatkan komitmen dan persepsi pegawai terhadap perusahaannya.

Selain itu saya juga mengerti pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan yang sedang

mengalami penurunan produktivitas manajemen dengan karyawan, dan KSPPS Binama dapat menyelesaikan konflik secara fungsional. Selain memberikan manfaat bagi organisasi pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilaksanakan dengan baik dapat bermanfaat pula bagi karyawan atau pegawai diantaranya yaitu dapat meningkatkan kemampuan untuk karyawan.

Pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilaksanakan dengan baik akan memperoleh manfaat yang baik pula. Manfaat pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut adalah KSPPS Binama dapat meningkatkan produktivitas kerja, memperlancar jalannya komunikasi yang efektif, mendorong sikap keterbukaan antar sesama, mengurangi stress, frustrasi dan konflik yang akan memperbesar rasa percaya diri, membantu membuat keputusan dengan lebih baik, meningkatkan kepuasan kerja serta dapat meningkatkan pengakuan atas kemampuan seorang pegawai.

### **7.1 Hal Positif yang diterima Selama Perkuliahan & Relevan ditempat Magang**

Terdapat hal – hal positif yang penulis dapatkan selama perkuliahan diantaranya yaitu kemampuan *public speaking* saat melakukan presentasi di depan kelas, kemampuan menganalisis data, mempelajari materi Manajemen Sumber Daya Manusia terkait *recruitment*, dan etika dalam bekerja. Ternyata beberapa hal tersebut relevan pada saat penulis melaksanakan praktik magang di KSPPS Binama. Misalkan saja pada point kemampuan *public speaking* data melakukan presentasi di depan kelas, hal ini relevan pada penulis saat penulis

melakukan perkenalan diri, menyampaikan pendapat dan menjadi pemimpin doa pagi. Penulis rasa apabila seseorang tidak memiliki kemampuan *public speaking* akan mengalami gugup dan grogi saat melakukan perkenalan diri, menyampaikan pendapat dan memimpin doa di depan orang banyak. Selanjutnya kemampuan menganalisis data, kemampuan ini relevan pada saat penulis melakukan analisis data NPF anggota per cabang KSPPS Binama. Mempelajari materi Manajemen Sumber Daya Manusia terkait *recruitment*, relevan pada penulis saat penulis diberi tugas untuk membuat materi OJT (*On the Job Training*) untuk calon karyawan baru, selain itu relevan juga pada saat penulis mengikuti OJT tersebut bersama para calon karyawan baru KSPPS Binama sehingga penulis merasakan dan melihat langsung proses OJT dilaksanakan. Etika bekerja relevan pada penulis saat penulis melakukan interaksi dengan karyawan tetap KSPPS Binama. Penulis harus menggunakan etika dan kode etik kesopanan yang baik dan benar dalam bekerja. Hal ini penulis pelajari pada saat mempelajari mata kuliah MSDM.

## **7.2 Manfaat Magang**

### **7.2.1 Pengembangan *Soft Skills***

Manfaat yang dirasakan oleh penulis terhadap pengembangan *soft skills* yang dimiliki oleh penulis sendiri adalah

- a) Bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan.

- b) Kedisiplinan untuk datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat oleh pimpinan.
- c) *Skill Public Speaking* dalam menyampaikan pendapat di depan orang banyak.

### 7.2.2 Kekurangan Soft Skills

Kekurangan Soft Skills penulis pada saat melaksanakan program magang sebagai berikut:

- a) Belum berani menyampaikan ide/gagasan kreatif secara langsung.
- b) Belum bisa beradaptasi dengan maksimal terhadap karyawan tetap tempat magang.

### 7.2.3 Pengembangan Kemampuan Kognitif

Manfaat yang dirasakan oleh penulis terhadap pengembangan kemampuan kognitif yang dimiliki oleh penulis sendiri adalah

- d) Penulis mampu mengetahui dan memahami lebih dalam tentang produk – produk KSPPS Binama (tabungan dan pembiayaan).
- e) Penulis dapat menawarkan produk – produk KSPPS Binama kepada calonanggota baru.



#### 7.2.4 Kekurangan Kemampuan Kognitif

Kekurangan kemampuan kognitif penulis pada saat melaksanakan program magang sebagai berikut:

- a) Pola pikir penulis dalam bekerja belum terlalu baik. Sehingga kegiatan program magang ini saat bermanfaat untuk penulis mendapatkan pengalaman dan menciptakan pola pikir bekerja yang baik.

#### 7.3 Kunci Sukses Bekerja

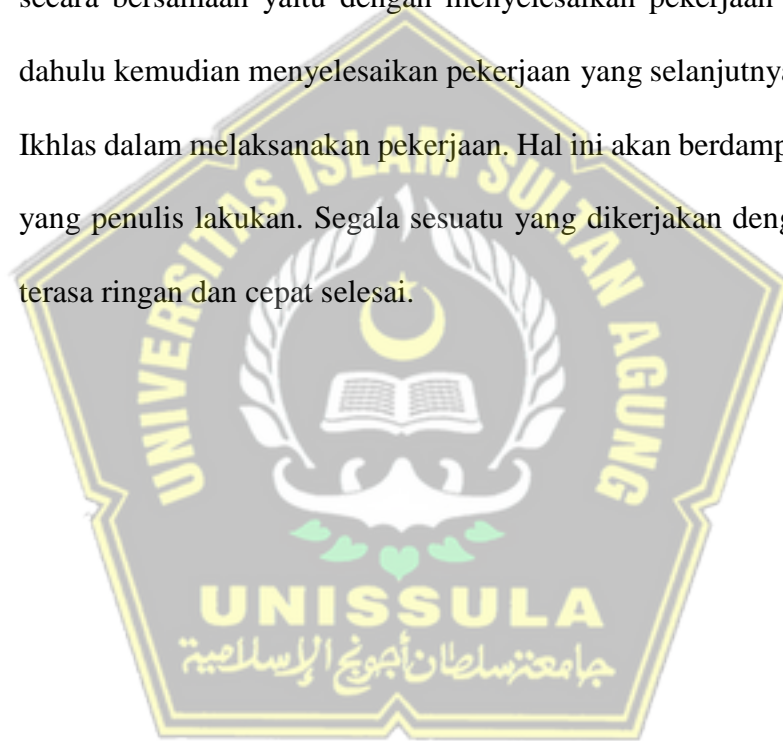
Selama melaksanakan praktik magang pada program magang di KSPPSBinama, penulis melakukan pengamatan hal-hal apa saja yang harus dimiliki untuk bertahan dan berkembang di tempat kerja. Berikut ini adalah kunci sukses dalam bekerja:

- a) Ibadah
- b) Bekerja sesuai *Job Desk*;
- c) Mudah beradaptasi;
- d) Bertanggung jawab;
- e) Jujur dan berintegritas;
- f) Memiliki perilaku positif;
- g) Disiplin;
- h) Memotivasi diri sendiri;
- i) Dapat bekerja sama dalam tim;
- j) Ikhlas.

#### 7.4 Rencana Pengembangan Diri

Pada pelaksanaan praktik magang MBKM penulis masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, penulis menginginkan untuk melakukan pengembangan diri. Berikut pengembangan diri untuk penulis :

- a) Lebih pintar beradaptasi dengan orang baru. Adaptasi dengan orang baru terlihat susah untuk dikerjakan. Namun, hal ini justru berpengaruh penting terhadap kinerja karena untuk bekerjasama dengan tim kita perlu melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.
- b) Fokus dengan apa yang sedang dikerjakan. Tidak mengerjakan pekerjaan secara bersamaan yaitu dengan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dahulu kemudian menyelesaikan pekerjaan yang selanjutnya.
- c) Ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada kinerja yang penulis lakukan. Segala sesuatu yang dikerjakan dengan ikhlas akan terasa ringan dan cepat selesai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (Mei - Agustus 2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawandi PT. Global (PT. GM). Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi (MEA), Volume 3 No. 2 .
- Emil, M., & Riandi, D. A. (April 2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departemen Store Lippo Plaza Jambi. Jurnal Manajemen dan Sains (J-MAS), 270 - 273.
- Etichasarie , R., Sunuharyo, B. S., & Mayowan, Y. (2 November 2016). Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Intention to Leave .Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) , Vol. 40 No. 2 .
- Irawan, M. (Juni 2018). Politik Hukum Ekonomi Syariah dalam Perkembangan Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia. Jurnal Media Hukum, Vol. 25 No. 1
- Kartikasari, D., & Irbayuni, S. (4 (1) 2021). Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatab Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan Produksi Divisi Extruder PT.X Sidoarjo. Dinamika Administrasi : Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen, 54 - 55.
- Ridwan, M. (2004). Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) . Yogyakarta : UII Press.
- SDM, T. D. (2009). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia , 1 - 8.
- Sinambela, P. D. (April, 2016). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT

BumiAksara.

Akhwanul Akmal, I. T. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya makmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 59-68.

Moch. Rizal, F. H. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal EkoBis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 55 - 66.

