

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN PROPOSISI

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan salah satu landasan penting dalam sebuah penelitian yang berfungsi untuk memperkuat dasar teoritis. Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka tidak digunakan untuk menguji hipotesis, melainkan untuk memberikan kerangka konseptual yang membantu peneliti memahami fenomena yang diteliti. Selain itu, kajian pustaka juga berguna dalam membandingkan temuan penelitian dengan hasil studi sebelumnya, sehingga peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam serta mampu menarik kesimpulan yang relevan dari data yang diperoleh di lapangan. (Gea Aprilyada, *et al* 2023).

Dalam penelitian ini, kajian pustaka difokuskan pada tiga konsep utama, yaitu strategi kompensasi, dukungan organisasi, dan kesejahteraan anggota. Strategi kompensasi dipahami sebagai bentuk pemberian imbalan yang dilakukan koperasi kepada anggotanya, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, yang memiliki pengaruh terhadap motivasi dan kepuasan. Dukungan organisasi mencakup perhatian, kepedulian, serta bentuk fasilitasi yang diberikan koperasi kepada anggotanya melalui kebijakan maupun layanan. Sementara itu, kesejahteraan anggota dapat diukur melalui aspek ekonomi, sosial, maupun psikologis yang diperoleh dari keikutsertaan mereka dalam koperasi. Dengan landasan tersebut, penelitian ini berupaya mendalami keterkaitan antara strategi

kompensasi dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan anggota pada Koperasi Perikanan Laut (KPL) Mina Sumitra Indramayu.

2.1.1 Manajemen

Manajemen dapat dipahami sebagai suatu rangkaian proses yang dilakukan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap sumber daya yang tersedia. Dalam lingkup organisasi maupun koperasi, manajemen memiliki peran strategis sebagai instrumen yang memastikan setiap aktivitas berjalan selaras dengan visi, misi, serta tujuan yang telah ditentukan. Dengan penerapan manajemen yang terstruktur, organisasi dapat mengelola sumber daya manusia, keuangan, maupun aset lainnya secara lebih efektif dan efisien. (Najafi *et al* 2024).

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Proses pengaturan yang dilakukan melalui serangkaian aktivitas secara terstruktur sesuai urutan dan fungsinya disebut sebagai manajemen. Dengan demikian, manajemen dapat dipahami sebagai suatu proses untuk mewujudkan tujuan atau keinginan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi, baik organisasi bisnis, sosial, pemerintahan, maupun bentuk lainnya. Nizamuddin *et al* (2024: 107).

Menurut Huda yang dialibahasakan oleh Dwi Iwan Suranto *et al* (2022: 61) Manajemen merupakan suatu proses sosial yang merupakan proses kerja sama antar dua orang atau lebih secara formal, manajemen dilaksanakan dengan bantuan sumber-sumber, yakni sumber manusia, sumber material, sumber biaya, dan sumber informasi. Manajemen dilaksanakan dengan metode kerja tertentu yang efisien dan

efektif, dari segi tenaga, dana, waktu dan sebagainya. Manajemen mengacu ke pencapaian tujuan tertentu, yang telah ditentukan sebelumnya.

Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Secara etimologi, kata manajemen diambil dari bahasa Prancis kuno, yakni “management” yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga di definisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Gesi *et al* dalam Hartono *et al* (2025: 3).

James A.F. Stoner yang dialibahasakan oleh Khasanah & Jaya (2023: 3) manajemen ialah proses perencanaan, organisasi, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha anggota organisasi dan penggunaan semua sumber organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi ini mengandung arti bahwa manajemen merupakan suatu kesatuan yang dimulai dari perencanaan hingga pengawasan terhadap penggunaan semua sumber daya.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli, peneliti mendapatkan pemahaman mengenai definisi manajemen yaitu serangkaian kegiatan atau proses di mana dalam proses tersebut dilakukan melalui fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang diarahkan langsung kepada sumber daya organisasi untuk menentukan serta mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan elemen dasar yang senantiasa hadir dan melekat dalam setiap proses manajerial, serta menjadi pedoman bagi manajer dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses manajemen berlangsung secara sistematis dan berkesinambungan, mencakup beberapa fungsi utama yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan). Agar tujuan dapat tercapai secara optimal, seorang manajer dituntut untuk mengawasi dan menerapkan seluruh fungsi manajemen tersebut. Berikut ini merupakan uraian mengenai fungsi-fungsi dari manajemen menurut, Ramanda Yoga Pratama (2020: 6-17) yaitu:

1. *Planning* (perencanaan)

Planning atau perencanaan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan seefektif dan seefisien mungkin. Perencanaan diperlukan untuk memberikan arah bagi organisasi dalam menetapkan tujuan serta menentukan prosedur terbaik guna mencapai tujuan tersebut.

Dengan adanya perencanaan, maka:

- a. Organisasi dapat memperoleh serta mengelola sumber daya yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan.
- b. Anggota organisasi dapat melaksanakan berbagai kegiatan yang selaras dengan tujuan dan prosedur yang telah ditetapkan

- c. Proses pencapaian tujuan dapat terus dipantau dan dievaluasi, sehingga memungkinkan pengambilan tindakan korektif apabila perkembangan yang dicapai belum sesuai dengan harapan.

2. *Organizing* (pengorganisasian)

Organizing atau pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien, dan memperoleh kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu, dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Pengorganisasian pada hakikatnya merupakan upaya untuk melengkapi rencana yang telah disusun dengan membentuk struktur organisasi sebagai pelaksana. Hal penting yang perlu diperhatikan dalam proses pengorganisasian adalah kejelasan mengenai siapa yang bertanggung jawab atas suatu kegiatan.

3. *Actuating* (Pengarahan)

Setelah rencana disusun dan sumber daya yang tersedia diorganisir, fungsi berikutnya adalah menggerakkan atau mengarahkan anggota organisasi untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi ini pada dasarnya berkaitan dengan bagaimana membuat anggota organisasi bersedia melaksanakan apa yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, fungsi ini sangat erat kaitannya dengan kualitas, gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi, serta budaya organisasi. Jika perencanaan dan pengorganisasian lebih menitikberatkan pada aspek yang

bersifat abstrak, maka fungsi pengarahan justru berhubungan langsung dengan individu yang berada dalam organisasi.

4. *Controlling* (Pengendalian)

Pengendalian adalah proses pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan, dengan tujuan memastikan kesesuaian antara rencana dan hasil yang dicapai. Apabila terdapat penyimpangan, maka dilakukan tindakan korektif agar tujuan organisasi tetap tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan fungsi manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses terpadu yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sebagai tahapan untuk mencapai tujuan organisasi. Keempat fungsi ini saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Perencanaan memberikan arah yang jelas, pengorganisasian memastikan pembagian tugas yang efektif, pengarahan menciptakan motivasi serta partisipasi anggota, sedangkan pengendalian menjaga agar pelaksanaan sesuai dengan rencana. Dengan penerapan fungsi manajemen yang baik, organisasi dapat berjalan secara efisien, efektif, serta mampu beradaptasi terhadap berbagai rintangan.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut Eko Puspitasari dan Nihayatul Munna (2021: 39-54) keberhasilan manajemen sangat ditentukan oleh sejauh mana organisasi mampu mengelola unsur-unsur manajemen tersebut secara terpadu. Manusia menjadi unsur utama karena berperan sebagai penggerak, sedangkan uang berfungsi sebagai sumber daya keuangan. Bahan dan mesin mendukung kelancaran operasional, metode menjadi

pedoman kerja yang sistematis, dan pasar menjadi tujuan akhir dari seluruh aktivitas manajemen. Unsur-unsur dari manajemen tersebut meliputi:

1. Manusia (*Human*)

Manusia adalah faktor utama dalam seluruh proses manajemen yang merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan organisasi. Kualitas sumber daya manusia (kompetensi, motivasi, disiplin, dan sikap kerja) menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan penerapan kebijakan organisasi. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia (rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pembinaan) menjadi prioritas dalam memastikan fungsi manajemen berjalan efektif.

2. Uang (*money*)

Uang atau modal merupakan sumber daya penting yang memungkinkan seluruh aktivitas organisasi dapat berjalan. Keuangan digunakan untuk berbagai kebutuhan, seperti pembelian bahan baku, perawatan mesin, pembayarann gaji, hingga investasi pengembangan kapasitas organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan keuangan yang baik melalui penyusunan anggaran, pengendalian biaya, serta pelaporan akuntansi yang akurat sangat diperlukan agar dana tersedia tepat waktu dan penggunaanya lebih efisien demi tercapainya tujuan organisasi.

3. Bahan (*Materials*)

Bahan mencakup segala bentuk material, baik berupa bahan mentah, komponen, maupun persediaan lain yang dibutuhkan dalam proses produksi. Pengelolaan bahan meliputi perencanaan kebutuhan, proses

pengadaan, penyimpanan, hingga pengendalian kualitas agar produksi berjalan lancar dan biaya dapat ditekan tanpa mengurangi mutu. Ketersediaan serta kualitas bahan berperan besar dalam menentukan tingkat produktivitas serta keselamatan kerja.

4. Mesin (*Machines*)

Mesin atau peralatan dan teknologi berfungsi untuk mempercepat proses kerja, menjaga konsistensi kualitas, serta mengurangi ketergantungan pada tenaga manual. Pengelolaan mesin mencakup pemeliharaan rutin, investasi, pada teknologi yang relevan, dan pelatihan bagi operator agar penggunaan mesin lebih optimal. Kondisi mesin yang baik akan meningkatkan efisiensi, menjamin keselamatan kerja, serta mendukung keberlangsungan kegiatan operasional organisasi.

5. Metode (*Methods*)

Metode merujuk pada prosedur, tata cara, standar operasional, maupun teknik yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan. Metode yang tepat akan menciptakan sistem kerja yang terstruktur, mengurangi kesalahan atau variasi, mempermudah proses pengendalian mutu, serta meningkatkan keselamatan. Pengembangan dan penerapan standar operasional (SOP) yang konsisten memungkinkan terciptanya hasil kerja yang seragam sekaligus memudahkan proses evaluasi kinerja.

6. Pasar (*Market*)

Pasar adalah tujuan akhir dari aktivitas produksi, yaitu konsumen atau segmen pelanggan yang menjadi sasaran distribusi produk maupun jasa.

Pemahaman yang baik mengenai pasar meliputi kebutuhan, preferensi, tingkat harga, serta kondisi persaingan akan menentukan arah produksi, kapasitas, strategi pemasaran, hingga inovasi produk. Tanpa adanya pasar yang jelas, perencanaan produksi dan penggunaan sumber daya menjadi kurang efektif meskipun unsur-unsur manajemen lainnya sudah dikelola dengan baik

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, yang juga dikenal sebagai pengembangan SDM, berfokus pada perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pelaksanaan, serta proses rekrutmen yang mencakup seleksi, pelatihan, dan pengembangan karir karyawan, sekaligus mengambil Langkah-langkah strategis untuk mendorong pertumbuhan organisasi. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas organisasi melalui peningkatan efisiensi karyawan, dengan menempatkan karyawan sebagai aset yang bernilai tinggi bagi perusahaan. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab dalam memastikan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong perkembangann personal karyawan. Dengan demikian, fokus utama manajemen sumber daya manusia mencakup tiga aspek penting untuk menyeimbangkan tujuan organisasi dengan kebutuhan karyawan. Pertama, perencanaan sumber daya manusia terintegrasi dengan mempertimbangkan tantangan dan peluang di masa depan agar organisasi mampu bersaing. Kedua, pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Yulanda Elis Meyana (2024: 1).

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya merupakan segala sesuatu yang menjadi aset bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secara umum, sumber daya perusahaan dapat diklasifikasikan ke dalam empat kategori utama, yaitu finansial, fisik, manusia, dan kemampuan teknologi. Sumber daya finansial menjadi salah satu elemen krusial dalam membentuk perusahaan yang maju dan berkelanjutan, karena berkaitan dengan modal atau saham yang berfungsi sebagai dasar utama dalam membangun, mengembangkan, serta mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Sumber daya fisik mencakup segala bentuk sarana pendukung secara nyata bagi berdirinya perusahaan, seperti peralatan dan fasilitas yang menunjang operasional. Sementara itu, sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam mencapai tujuan perusahaan, sebab keterampilan dan kualitas tenaga kerja berperan penting dalam menggerakkan jalannya perusahaan secara efektif dan efisien. Selain itu, kemampuan teknologi juga menjadi komponen vital, karena keberadaan teknologi yang lengkap dan canggih dapat memperlancar proses operasional serta mendukung perkembangan perusahaan secara lebih optimal. Nurul Uyun (2021).

Arnika Amelia *et al* (2022: 129) menyatakan bahwa: manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses penyelesaian berbagai permasalahan yang berkaitan dengan karyawan, pekerja, manajer, maupun tenaga kerja lainnya guna mendukung aktivitas sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, seorang manajer perlu memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai, ditempatkan pada posisi yang tepat, pada waktu yang tepat, serta memiliki

kompetensi yang memadai untuk menyelesaikan tugas sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai sasarnya.

Pendapat lain dari Nawawi *et al* yang dialihbahasakan oleh Supiani *et al* (2022: 14). Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan yang mencakup pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan mendukung tercapainya sasaran organisasi, kepentingan individu, serta kebutuhan masyarakat.

Menurut Gary Dessler dalam Priatna *et al* (2025: 1) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses yang mencakup perekrutan, pelatihan, penilaian, serta pemberian kompensasi kepada karyawan, sekaligus menangani hubungan kerja, aspek kesehatan, keselamatan, dan keadilan yang berkaitan dengan tenaga kerja. Definisi ini menegaskan bahwa pengelolaan manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dari beberapa para ahli diatas, dapat dipahami sebagai suatu proses integrasi yang mencakup perencanaan, pengadaan, pelatihan, penilaian, pemberian kompensasi, serta pengawasan terhadap tenaga kerja. Seluruh aktivitas dilakukan secara sistematis dan strategis untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi karyawan dan kebutuhan organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya, fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup sejumlah aktivitas yang secara signifikan memengaruhi seluruh aspek pekerjaan dalam suatu perusahaan, meliputi analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen karyawan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, perencanaan karir, hingga pemutusan hubungan kerja, Miftahul Jannah (2021: 8-17). Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan suatu proses untuk mempelajari serta menghimpun informasi yang berkaitan dengan suatu posisi pekerjaan. Hasil dari analisis jabatan (*job analysis*) adalah suatu prosedur sistematis yang bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai tugas, aktivitas, perilaku, keterampilan, pengetahuan, serta persyaratan yang diperlukan seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam organisasi. Secara ringkas, analisis jabatan mencakup deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Deskripsi jabatan berisi dokumen yang memuat informasi mengenai tugas, kewajiban, serta tanggung jawab suatu posisi, sedangkan spesifikasi jabatan memuat kualifikasi minimum yang harus dimiliki individu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Fungsi Sumber Daya Manusia mencakup proses pengkajian dan penelaahan kebutuhan tenaga kerja secara sistematis untuk memastikan ketersediaan

jumlah karyawan yang sesuai dengan persyaratan keahlian yang ditentukan serta tersedia pada waktu yang dibutuhkan. Fungsi perencanaan Sumber Daya Manusia mencakup beberapa aktivitas yaitu:

- a. melakukan analisis jabatan dalam perusahaan untuk menetapkan tugas, tujuan, keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan yang diperlukan.
- b. menyusun perencanaan dan melakukan perkiraan kebutuhan tenaga kerja perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. merancang serta menerapkan rencana untuk memenuhi kedua kebutuhan tersebut.

3. Pengadaan Karyawan

Pengadaan karyawan merupakan suatu upaya untuk memperoleh jumlah serta jenis tenaga kerja yang sesuai guna memenuhi kebutuhan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini meliputi:

- a. penarikan, yaitu upaya mencari calon karyawan yang memenuhi syarat tertentu
- b. seleksi, yaitu proses memilih atau mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan organisasi.
- c. penempatan karyawan, yaitu pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dijabatnya berdasarkan kebutuhan jabatan.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan ini bertujuan agar membiasakan para karyawan dalam menjalani pekerjaannya di perusahaan tersebut. Pelatihan dan

pengembangan ini biasanya diperuntukan bagi karyawan baru maupun karyawan lama guna meningkatkan kualitas karyawan perusahaan.

5. Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan atas jasa atau hasil kerjanya di perusahaan. Imbalan tersebut dapat berupa uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk uang berarti karyawan memperoleh sejumlah uang tunai sebagai balasan atas pekerjaannya, sedangkan kompensasi dalam bentuk barang berarti karyawan menerima barang tertentu sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan. Istilah kompensasi erat kaitannya dengan imbalan finansial atau *financial reward* yang diberikan berdasarkan hubungan kerja. Pada umumnya, kompensasi diberikan dalam bentuk finansial atau uang karena berhubungan langsung dengan pengeluaran moneter perusahaan.

6. Keselamatan dan Kesehatan

Perusahaan juga perlu memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja yang berkaitan dengan kondisi fisik maupun mental karyawan akibat lingkungan kerja. Kondisi fisik mencakup risiko penyakit dan kecelakaan kerja, seperti kehilangan nyawa atau cacat pada anggota tubuh. Sementara itu, kondisi psikologis atau mental meliputi gangguan kesehatan akibat stres serta rendahnya kualitas kehidupan kerja.

7. Perencanaan Karir

Perencanaan karir adalah perjalanan kerja seseorang selama berada di perusahaan. Karyawan dapat merencanakan karirnya sejak mulai bekerja

hingga berhenti bekerja. Selain itu, perusahaan juga harus melakukan evaluasi kinerja terhadap seluruh karyawan sebagai dasar untuk program perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, promosi, dan pengembangan karir.

8. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan kebijakan perusahaan untuk memberhentikan seorang karyawan. Karyawan yang mengalami jenis pemutusan hubungan kerja ini kemungkinan besar akan mengalami kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan baru di tempat atau perusahaan lain.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Husaini yang dialihbahasakan oleh Tambunan *et al* (2024: 655), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberikan rekomendasi kepada manajemen mengenai kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki tenaga kerja yang bermotivasi tinggi serta bekerja optimal, dengan Dukungan sarana dan prasarana dalam menghadapi perubahan yang terjadi.
2. Menjaga serta melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia guna mencapai tujuan intansi, lembaga, dan perusahaan.
3. Menangani krisis dan situasi sulit yang muncul dalam hubungan antar lembaga.
4. Menyediakan sarana dan prasarana yang memfasilitasi komunikasi antara karyawan dengan manajemen organisasi.

5. Mendukung kemajuan dan perkembangan arah serta strategi organisasi secara menyeluruh dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
6. Memberikan dukungan serta menciptakan kondisi yang memungkinkan manajer ini mencapai tujuan.

2.1.3 Manajemen Strategi

Manajemen Strategi merupakan rangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Proses ini mencakup pengamatan terhadap lingkungan, perumusan strategi (baik perencanaan strategis maupun perencanaan jangka panjang), pelaksanaan strategi, serta kegiatan evaluasi dan pengendalian. Fokus utama manajemen strategi adalah menilai peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki perusahaan. Istilah ini pada awalnya dikenal sebagai kebijakan bisnis, namun kemudian berkembang mencakup perencanaan dan penyusunan strategi jangka panjang. Sudiantini & Hadita (2022: 1).

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Strategi

Manajemen strategi berkaitan dengan karakter serta arah keseluruhan perusahaan. Konsep ini mencakup penentuan keputusan dasar mengenai posisi perusahaan saat ini dan arah yang ingin dicapai pada masa mendatang. Di dalamnya termasuk penetapan tujuan organisasi. Manajemen strategi juga berhubungan dengan perencanaan dan pengambilan keputusan untuk jangka panjang menengah maupun jangka panjang. Proses ini menuntut kemampuan mengantisipasi kondisi

yang akan datang serta menetapkan visi mengenai bagaimana perusahaan seharusnya berkembang menghadapi masa depan tersebut. Agung (2022: 27)

Menurut Wheelen yang dialihbahasakan oleh Arum Intan Sari *et al* (2023: 815). Manajemen Strategi merupakan rangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang diarahkan pada penyusunan strategi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi melalui analisis SWOT.

Pendapat lain dari Glueck & Jauch dalam Zuhriyah *et al* (2022: 122). Manajemen Strategi merupakan tindakan yang diarahkan pada perumusan satu atau beberapa strategi yang efektif guna membantu pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian Manajemen Strategi dari pendapat beberapa para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Strategi merupakan suatu proses yang menyeluruh, mencakup pengambilan keputusan dan tindakan yang dirancang untuk menetapkan arah, sasaran, serta cara organisasi mencapai posisi yang diharapkan di masa mendatang. Proses ini melibatkan analisis lingkungan internal maupun eksternal, termasuk melalui pendekatan SWOT, untuk menyusun strategi yang tepat. Oleh karena itu, manajemen strategi memerlukan kemampuan dalam mengantisipasi perubahan lingkungan, menetapkan visi jangka panjang, serta merumuskan langkah-langkah strategis yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Strategi

Menurut Kotler *et al* dalam Abdi Akbar *et al* (2024: 26-27). Fungsi-fungsi manajemen strategi mencakup beberapa aspek penting dalam mengelola strategi organisasi. Berikut fungsi manajemen strategi:

a. Analisis dan Diagnosa

Fungsi ini mencakup penelaahan menyeluruh terhadap lingkungan eksternal dan internal organisasi. Melalui proses ini, organisasi dapat memahami perkembangan pasar, mengidentifikasi peluang dan ancaman, serta menilai kekuatan dan kelemahan internal. Diagnosa ini memberikan dasar untuk merumuskan strategi yang tepat.

b. Penetapan Visi, Misi, dan Tujuan

Tahap ini berfokus pada penentuan arah jangka panjang organisasi. Visi menggambarkan kondisi ideal yang ingin dicapai di masa depan, misi menjelaskan alasan keberadaan organisasi dan peran utamanya, sedangkan tujuan merinci sasaran spesifik yang ingin diwujudkan dalam periode tertentu.

c. Pengembangan Strategi

Pada tahap ini, organisasi menyusun rencana strategis yang berisi langkah-langkah utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemilihan strategi dilakukan berdasarkan hasil analisis sebelumnya, sehingga strategi yang dirumuskan relevan dan sesuai dengan kondisi organisasi.

d. Alokasi Sumber Daya

Fungsi ini berkaitan dengan pendistribusian berbagai sumber daya organisasi termasuk tenaga kerja, dana, sarana, dan teknologi secara efisien dan efektif sesuai prioritas strategis. Alokasi yang tepat memastikan strategi dapat dijalankan secara optimal.

e. Implementasi Strategi

Tahap ini mengacu pada pelaksanaan rencana strategis melalui penataan struktur organisasi, pengorganisasian alur kerja, pembentukan tim, serta penerapan perubahan yang diperlukan. Implementasi yang baik memastikan strategi tidak hanya berhenti pada perencanaan, tetapi benar-benar dijalankan.

f. Pengawasan dan Evaluasi

Fungsi ini melibatkan pemantauan kinerja organisasi untuk menilai ketercapaian tujuan strategis. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan indikator dan ukuran kinerja yang relevan, sehingga organisasi dapat mendeteksi masalah dan melakukan perbaikan yang dibutuhkan.

g. Perubahan dan Penyesuaian

Dalam lingkungan yang terus berubah, strategi perlu disesuaikan agar tetap relevan. Fungsi ini menekankan pentingnya pembaruan strategi serta penyesuaian rencana ketika organisasi menghadapi perubahan kondisi eksternal maupun internal.

2.1.3.3 Tujuan Manajemen Strategi

Menurut Henry yang dialihbahasakan oleh Abdi Akbar *et al* (2024: 27-28).

Tujuan dari manajemen strategi adalah sebagai berikut:

a. Mencapai keunggulan kompetitif

Salah satu tujuan utama manajemen strategi adalah memperoleh keunggulan kompetitif. Melalui perumusan dan pelaksanaan strategi yang tepat, organisasi dapat menciptakan nilai yang berbeda, membangun

keunggulan yang tidak dimiliki pesaing, serta memperkuat posisi bersaing di pasar.

b. Meningkatkan kinerja organisasi

Manajemen strategi diarahkan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Peningkatan ini mencakup pencapaian hasil yang diharapkan, seperti pertumbuhan pendapatan, perluasan pangsa pasar, peningkatan profitabilitas, efisiensi operasional, serta peningkatan kepuasan pelanggan.

c. Pencapaian tujuan jangka panjang

Tujuan lain dari manajemen strategi adalah memastikan tercapainya sasaran jangka panjang organisasi. Hal ini meliputi peningkatan nilai keberlanjutan, penguatan posisi kompetitif, ekspansi wilayah operasional, pengembangan produk atau layanan baru, serta mendukung pertumbuhan yang berkelanjutan.

d. Respon terhadap perubahan lingkungan

Manajemen strategi membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan eksternal. Perubahan tersebut dapat berupa dinamika pasar, perkembangan teknologi, kebijakan pemerintah, intensitas persaingan, maupun kebutuhan pelanggan. Dengan demikian, organisasi dapat lebih siap mengantisipasi perubahan dan mempertahankan relevansi serta daya saingnya.

e. Pengelolaan risiko

Salah satu tujuan penting manajemen strategi adalah mengidentifikasi, menilai, dan mengelola risiko yang berpotensi memengaruhi organisasi. Proses ini mencakup pengenalan ancaman, peningkatan ketahanan terhadap perubahan atau situasi tidak terduga, serta penyusunan langkah strategis untuk meminimalkan dampak negatif risiko.

f. Koordinasi dan pengintegrasian

Manajemen strategi berfungsi untuk memastikan koordinasi dan integrasi antarbagian dalam organisasi. Tujuan ini mencakup penyelarasan strategi pada tingkat fungsional, penguatan hubungan antar unit, serta pemanfaatan sinergi organisasi agar seluruh bagian bergerak menuju tujuan yang sama.

g. Peningkatan keputusan dan pengambilan risiko

Manajemen strategi juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan kemampuan organisasi dalam menghadapi risiko secara terukur. Hal ini dilakukan melalui pemanfaatan informasi yang akurat, analisis yang komprehensif serta pemahaman tentang konsekuensi strategis dari setiap tindakan yang dipilih.

2.1.4 Kompensasi

Menurut Sihotang dalam Sholeh *et al* (2024: 84) menyatakan bahwa: Kompensasi adalah suatu pengaturan keseluruhan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan dan manajer dalam bentuk sumber daya keuangan, barang, dan jasa yang diterima setiap karyawan.

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk penerimaan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Kompensasi juga diartikan sebagai seluruh imbalan yang diperoleh seorang pekerja atau karyawan atas jasa maupun hasil pekerjaannya dalam suatu perusahaan, yang dapat berupa uang ataupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini sangat erat kaitannya dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada individu berdasarkan hubungan kerja. Widodo & Yandi (2022: 4).

Kompensasi merupakan bentuk pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, sehingga perusahaan mengharapkan imbal balik berupa prestasi kerja karyawan yang lebih tinggi dari kompensasi yang diberikan. Dengan demikian, agar perusahaan dapat memperoleh keuntungan sekaligus menjaga keberlanjutan usahanya. Hasibuan dalam Karlina & Baharuddin (2023: 10).

Menurut Marwansyah yang dialihbahasakan oleh Fahraini & Syarif (2022: 23). Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau imbalan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk finansial maupun non finansial, yang diberikan secara adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai atas pelaksanaan pekerjaannya, yang dapat berupa insentif maupun tunjangan lainnya, seperti fasilitas kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan sebagainya. Pembayaran kompensasi tersebut ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja. Seperti upah, gaji, dan bonus sehingga disebut kompensasi langsung, serta

ada pula yang tidak berhubungan langsung dengan kinerja, melainkan ditunjukkan untuk memberikan ketenangan dan kepuasan kerja, seperti berbagai bentuk tunjangan. Yusuf dalam Suciani *et al* (2022: 3).

Berdasarkan dari berbagai definisi tersebut, kompensasi dipahami sebagai seluruh bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan, baik berupa finansial maupun non finansial.

2.1.4.2 Tujuan Kompensasi

Kompensasi memberikan manfaat bagi karyawan maupun organisasi. Bagi karyawan, pemberian kompensasi dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja. Sementara itu, bagi organisasi, kompensasi berfungsi untuk menciptakan sistem yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Secara umum, tujuan pemberian kompensasi adalah untuk merekrut, memelihara, mempertahankan, serta memotivasi karyawan dalam lingkungan organisasi. Diastuti (2021: 250).

Menurut Zohriah *et al* (2023: 1471) ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan diantaranya:

1. Menghargai Prestasi Kerja

Pemberian kompensasi yang layak merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan.

2. Menjamin Keadilan

Adanya sistem kompensasi yang terstruktur dengan baik dapat memastikan terciptanya keadilan diantara seluruh karyawan dalam organisasi.

3. Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang memadai, karyawan akan lebih termotivasi untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut, sehingga dapat mencegah terjadinya tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi akibat pencarian pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

4. Memperoleh Karyawan yang Berkualitas

Sistem kompensasi yang baik mampu menarik lebih banyak calon tenaga kerja, sehingga organisasi memiliki peluang lebih besar untuk memilih karyawan yang berkualitas tinggi.

5. Pengendalian Biaya

Melalui penerapan sistem kompensasi yang efektif, perusahaan dapat menekankan frekuensi rekrutmen baru yang seiring terjadi akibat tingginya tingkat perputaran karyawan, sehingga biaya dapat lebih terkendali.

6. Memenuhi Peraturan-peraturan

Penerapan sistem kompensasi yang baik juga merupakan tuntutan regulasi pemerintah. Oleh karena itu, perusahaan yang sehat dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang teratur dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.1.4.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Priansa yang dialihbahasakan oleh Septiani (2023: 3-4). jenis-jenis kompensasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori utama, yang masing-masing memiliki karakteristik serta fungsi tersendiri dalam pengelolaan sumber

daya manusia. Penjelasan mengenai jenis-jenis kompensasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi ini mencakup seluruh bentuk pembayaran yang diterima karyawan secara langsung sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Bentuknya biasanya berupa gaji atau upah. Gaji umumnya ditetapkan dalam jumlah tetap dan dibayarkan secara berkala, sedangkan upah dapat bervariasi sesuai dengan jumlah jam kerja atau tingkat produksi.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi ini merujuk pada berbagai manfaat yang diberikan kepada karyawan selain pembayaran tunai langsung. Contoh kompensasi tidak langsung meliputi asuransi kesehatan, program pensiun, cuti berbayar, serta tunjangan lain seperti subsidi transportasi atau makan. Pemberian manfaat ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai strategis untuk mempertahankan serta menarik tenaga kerja potensial.

3. Kompensasi Berbasis Kinerja

Jenis kompensasi ini diberikan berdasarkan pencapaian hasil kerja karyawan. Bentuknya dapat berupa bonus, komisi, atau insentif lain yang dirancang untuk memotivasi karyawan serta mendorong peningkatan kinerja. Kompensasi berbasis kinerja umumnya menyesuaikan besarnya imbalan dengan kontribusi individu maupun tim terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4. Kompensasi Berbasis Saham

Pada perusahaan publik maupun startup, kompensasi berbentuk kepemilikan saham, seperti Employee Stock Ownership Plan (ESOP), menjadi salah satu instrument penting. Melalui skema ini, karyawan memperoleh kesempatan untuk memiliki bagian kepemilikan perusahaan. Hal tersebut dapat menjadi insentif yang kuat untuk meningkatkan motivasi sekaligus kinerja dalam mendorong pertumbuhan perusahaan secara menyeluruh.

2.1.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sering mengalami perubahan pada setiap periode, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Hartatik dalam Septiani (2023: 7-8) Beberapa faktor utama yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, antara lain:

1. Faktor Pemerintah

Peraturan yang ditetapkan pemerintah, seperti standar upah minimum dan pajak penghasilan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kebijakan kompensasi perusahaan. Perubahan dalam kebijakan pemerintah seringkali mendorong perusahaan untuk menyesuaikan struktur kompensasinya.

2. Negosiasi Antara Perusahaan dan Karyawan

Tingkat kompensasi dapat dipengaruhi oleh proses negosiasi gaji antara perusahaan dan karyawan, terutama pada posisi yang memerlukan keterampilan khusus. Dalam kondisi demikian, perusahaan mungkin perlu

menawarkan gaji lebih tinggi untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

3. Standar Biaya Hidup

Kebijakan kompensasi juga harus mempertimbangkan biaya hidup minimum karyawan. Pemenuhan kebutuhan dasar secara layak dapat menumbuhkan rasa aman sekaligus meningkatkan motivasi karyawan dalam memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan perusahaan.

4. Perbandingan Gaji

Faktor lain yang turut mempengaruhi kebijakan kompensasi meliputi ukuran dan skala perusahaan, tingkat Pendidikan karyawan, serta masa kerja. Perbandingan ini menjadi dasar penting dalam menentukan besaran kompensasi yang adil dan kompetitif.

5. Pasokan dan Permintaan Tenaga Kerja

Tingkat kompensasi turut dipengaruhi oleh dinamika pasar tenaga kerja, khususnya terkait dengan ketersediaan tenaga kerja dan tingkat permintaan perusahaan terhadap karyawan.

6. Kemampuan Perusahaan dalam Membayar

Kebijakan kompensasi harus disesuaikan dengan kondisi keuangan perusahaan dalam membayar gaji karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menetapkan kompensasi yang proposional serta sesuai dengan kapasitas finansial yang dimilikinya.

2.1.4.5 Indikator-indikator Kompensasi

Menurut Simamora yang dialihbahasakan oleh Zaqiyah *et al* (2023: 4) menguraikan bahwa indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Arti penting, suatu bentuk imbalan tidak akan mampu memengaruhi tindakan maupun perasaan seseorang apabila hal tersebut tidak memiliki arti penting bagi dirinya.
2. Fleksibilitas, sistem imbalan akan lebih efektif apabila disesuaikan dengan karakteristik unik individu, serta diberikan berdasarkan tingkat kinerja tertentu yang dicapai.
3. Frekuensi, semakin sering imbalan diberikan, semakin besar pula potensinya untuk menjadi instrument yang memengaruhi kinerja karyawan.
4. Visibilitas, imbalan yang tampak atau dapat dilihat akan memberikan Kesan yang lebih kuat, sehingga karyawan dapat merasakan adanya keterkaitan langsung antara kinerja dan imbalan yang diterima.
5. Biaya, perancangan sistem kompensasi tidak dapat dilepaskan dari pertimbangan biaya yang diperlukan untuk menyediakan imbalan-imbalan tersebut.

2.1.5 Dukungan Organisasi

Persepsi mengenai dukungan organisasi menekankan bahwa hal tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Tingginya persepsi terhadap dukungan organisasi akan membantu mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan, karena karyawan merasa bahwa organisasi juga memberikan kepercayaan kepadanya. Chaidir (2023: 37).

2.1.5.1 Pengertian Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai bentuk kepedulian perusahaan dalam menghargai dan mengakui keterlibatan karyawan, termasuk perhatian terhadap kesejahteraannya. Dari perspektif karyawan, dukungan organisasi dipandang sebagai sejauh mana organisasi memberikan penghargaan, menunjukkan kepedulian, serta mendukung mereka dalam menjalankan perannya. Hassan et al (2022: 163).

Eisenberger *et al* (2020: 101-124) mendefinisikan dukungan organisasi (*perceived organizational support*) merupakan keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan serta peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dalam kajiannya, ditegaskan bahwa POS terbentuk melalui perlakuan organisasi, baik berupa kebijakan, penghargaan, maupun perilaku atasan, yang pada akhirnya mendorong timbal balik berupa komitmen, peningkatan kinerja, serta perilaku dari karyawan.

Adriani (2024: 196) menjelaskan bahwa: *perceived organizational support* (POS) adalah konsep yang menggambarkan bagaimana karyawan mempersepsikan tingkat dukungan, penghargaan, dan perhatian yang mereka terima dari organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, Dukungan Organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi dalam menjalankan tugasnya. Dukungan Organisasi mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan serta penghargaan terhadap kontribusi mereka.

2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi

Menurut Pratiwi & Muzakki (2021: 111-120). Dukungan organisasi adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperdulikan kesejahteraan mereka. Berikut faktor yang mempengaruhi dukungan organisasi:

1. Keadilan organisasi (*organizational Justice*)

Apabila kebijakan, distribusi penghargaan, serta perlakuan dinilai adil, karyawan akan merasakan bahwa organisasi peduli dan menghargai mereka, sehingga persepsi dukungan organisasi semakin meningkat.

2. Dukungan atasan/kepemimpinan

Sikap dan tindakan atasan yang bersifat suportif, seperti memberikan perhatian, pengakuan, serta bantuan, ditafsirkan oleh karyawan sebagai bentuk dukungan dari organisasi.

3. Sistem penghargaan dan kompensasi

Pemberian gaji, tunjangan, bonus, maupun bentuk penghargaan lainnya yang memadai memperkuat persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka.

4. Kondisi kerja dan fasilitas

Lingkungan yang aman, tersedianya fasilitas yang memadai, serta sarana pendukung lainnya menunjukkan adanya kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.

5. Peluang pengembangan dan akses informasi

Adanya jenjang karir, serta keterbukaan informasi (misalnya melalui komunikasi organisasi) menumbuhkan keyakinan bahwa organisasi berinvestasi pada karyawan, sehingga POS semakin meningkat.

2.1.5.3 Indikator Dukungan Organisasi

Menurut Zulkifli & Mustafa dalam Perdana (2022: 19-20), menyatakan ada 3 indikator dukungan organisasi yaitu:

1. Keadilan (*Fairness*)

Keadilan prosedural mengacu pada keadilan dan metode yang diterapkan untuk menentukan atau memilih distribusi sumber daya di antara individu-individu. Aspek sosial dari keadilan prosedural, yang sering disebut keadilan interaktif, mencakup perhatian terhadap individu dalam pengalokasian sumber daya, seperti memperlakukan karyawan dengan hormat dan bermatabat serta memberikan informasi mengenai hasil yang diperoleh.

2. Dukungan Atasan (*Supervisor support*)

Karyawan memiliki persepsi mengenai kompensasi yang seharusnya diberikan oleh atasan berdasarkan kontribusi mereka, serta kepedulian atasan terhadap kesejahteraan mereka. Atasan bertindak sebagai perwakilan organisasi yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab untuk mengevaluasi serta mengarahkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dukungan organisasi tercermin dari sikap dan perilaku atasan, yang dapat berdampak positif maupun negatif terhadap karyawan.

3. Penghargaan dan kondisi kerja

Praktik manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa kontribusi karyawan harus dikaitkan secara positif dengan persepsi dukungan organisasi yang mereka rasakan.

2.1.6 Kesejahteraan Anggota Koperasi

Solihin (2023: 45-60). Menjelaskan bahwa koperasi bertujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan ekonomi nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Solihin menekankan pentingnya perlindungan hukum bagi anggota koperasi, terkait pembebanan kewajiban dalam perjanjian simpan pinjam, untuk memastikan kesejahteraan anggota koperasi dapat tercapai secara adil dan merata.

2.1.6.1 Pengertian Kesejahteraan Anggota Koperasi

kesejahteraan anggota koperasi merupakan tujuan pokok dari eksistensi koperasi itu sendiri. Kesejahteraan ini mencakup peningkatan pendapatan, kemudahan akses terhadap barang dan jasa, serta peningkatan kualitas hidup secara sosial maupun finansial. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan anggota koperasi dapat dilihat dari dua aspek utama, yakni strategi bisnis koperasi yang inovatif dan kinerja koperasi itu sendiri. Strategi bisnis yang efektif, seperti inovasi produk, pengelolaan yang efisien, serta penyediaan layanan berkualitas, berpotensi meningkatkan kesejahteraan anggota. Selain itu, kinerja koperasi yang baik juga

turut mendukung kesejahteraan anggota melalui pembagian hasil usaha yang adil dan merata. Wiastono (2024: 93-94).

Pasaribu & Kusmilawaty (2024: 362) menambahkan bahwa: koperasi memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya dengan berlandaskan pada prinsip kekeluargaan dan gotong royong. Kesejahteraan anggota koperasi meliputi peningkatan pendapatan, kemudahan akses terhadap barang dan jasa, serta perbaikan kualitas hidup secara sosial dan finansial.

Koperasi memegang peran strategis dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya melalui pemberdayaan ekonomi yang berlandaskan prinsip keadilan dan kebersamaan. Tingkat kesejahteraan anggota koperasi ditentukan oleh kemampuan koperasi dalam menciptakan efisiensi ekonomi serta mendistribusikan pendapatan secara merata di antara para anggotanya. Surahmi (2024: 1-10).

Berdasarkan pembahasan dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan anggota koperasi merupakan tujuan utama pendirian koperasi itu sendiri. Kesejahteraan ini tidak hanya diukur dari aspek ekonomi, tetapi juga mencakup dimensi sosial dan spiritual.

2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Anggota Koperasi

Menurut Kartika *et al* (2020: 162-174) kesejahteraan anggota koperasi sangat dipengaruhi oleh tingkat partisipasi anggota dalam kegiatan koperasi. Partisipasi anggota ini sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Tingkat Kepuasan Anggota
 - a. kepuasan anggota terhadap layanan koperasi, seperti kemudahan mendapatkan pinjaman, pembagian sisa hasil usaha dan layanan

informasi,, berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan mereka dalam koperasi.

- b. semakin puas anggota terhadap layanan koperasi, semakin aktif mereka berpartisipasi, yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan secara ekonomi maupun sosial.

2. Tingkat kepercayaan

Kepercayaan anggota terhadap manajemen koperasi merupakan faktor penting, anggota yang percaya pada transparansi dan profesionalisme pengelolaan koperasi cenderung lebih aktif, namun penelitian ini menunjukkan pengaruhnya tidak signifikan secara langsung terhadap partisipasi anggota.

3. Lingkungan usaha

Kondisi lingkungan usaha atau ekonomi di sekitar koperasi, seperti persaingan usaha atau peluang pasar, memengaruhi keputusan anggota untuk berpartisipasi. Meskipun demikian, pengaruh langsungnya terhadap partisipasi dianggap tidak signifikan.

4. Kualitas pelayanan koperasi

Pelayanan yang baik, responsive, dan professional dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan anggota.

5. Motivasi anggota

Faktor motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan dalam mendorong anggota untuk terlibat lebih aktif. Walaupun tidak signifikan

secara statistik, faktor ini tetap penting sebagai penunjang keberhasilan koperasi dalam meningkatkan kesejahteraan.

2.1.6.3 Aspek-Aspek Kesejahteraan Anggota Koperasi

Menurut Akram *et al* (2025: 1-17). Menguraikan bahwa kesejahteraan anggota koperasi terdiri dari:

1. Aspek ekonomi
 - a. koperasi meningkatkan pendapatan anggota melalui usaha kolektif (unit usaha, penjualan bersama, harga yang lebih baik untuk produk anggota).
 - b. koperasi memperluas akses modal (kredit bersyarat lebih lunak, simpan pinjam). Sehingga anggota bisa mengembangkan usaha dan stabilitas penghasilan.
 - c. koperasi menciptakan lapangan kerja dan mendorong usaha mandiri sehingga mengurangi kerentanan ekonomi rumah tangga.
 - d. peran koperasi dalam menjaga keterjangkauan kebutuhan pokok juga membantu kestabilan daya beli anggota.
2. Aspek sosial
 - a. koperasi memperkuat hubungan sosial dan solidaritas (gotong royong, partisipasi anggota) sehingga ada jaringan pengaman sosial antar anggota.
 - b. koperasi menyediakan ruang bagi pemberdayaan (pelatihan, keterampilan, program pendidikan/beasiswa), yang berdampak pada kesejahteraan jangka panjang dan kapasitas anggota.

2.1.6.4 Indikator Kesejahteraan Anggota Koperasi

Arsana *et al* (2024) menekankan bahwa kesejahteraan anggota diukur bukan hanya dari satu aspek, tetapi gabungan beberapa indikator ekonomi dan efisiensi pelayanan koperasi. Berikut indikator yang digunakan adalah:

1. Manfaat ekonomi langsung (*Direct Economic Benefits*)
 - a. meliputi penghematan yang dirasakan anggota karena harga/biaya layanan koperasi lebih murah dibandingkan alternatif lain seperti bunga pinjaman lebih rendah, harga jual/beli lebih baik.
 - b. diukur melalui perbandingan selisih biaya/pendapatan yang diperoleh anggota akibat menggunakan layanan koperasi.
2. Manfaat ekonomi tidak langsung (*Indirect economic benefits*)

Pembagian sisa hasil usaha kepada anggota pada akhir periode dianggap kontribusi tidak langsung terhadap kesejahteraan.
3. Laporan promosi ekonomi anggota (*Member economic promotion*)

Konsep yang digunakan untuk menyajikan secara formal “sejauh mana koperasi mempromosikan ekonomi anggotanya.”
4. Rasio partisipasi anggota dan indeks kontribusi kesejahteraan
partisipasi aktif anggota (modal, keputusan, penggunaan layanan) dilihat sebagai penentu keberhasilan koperasi mempengaruhi kesejahteraan.
5. Rasio harga layanan
Mengukur efisiensi harga/biaya layanan koperasi dibanding pesaing semakin besar kontribusi terhadap kesejahteraan anggota.

6. Kapasitas manajerial & kualitas layanan

Kemampuan manajemen (skill, human, teknikal) dan kualitas layanan juga termasuk indikator tidak langsung.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini sebagai referensi mengenai kompensasi dan dukungan organisasi terhadap peningkatan kesejahteraan anggota koperasi. Penelitian-penelitian ini menjadi dasar dalam merumuskan kerangka pemikiran dan pengembangan proposisi. Perbandingan hasil penelitian sebelumnya dapat membantu mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang ingin diisi oleh penelitian ini. Tabel 2.1 dibawah ini menunjukkan penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul, dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Novrida Qudsi Lutfillah (2020) Koperasi sebagai Solusi Ekonomi Kerakyatan Indoonesia (Jurnal Oetoesan Hindia, Volume 2 No 2 Tahun 2020)	Hasil penelitian menunjukkan kekayaan alam Indonesia sangat berlimpah, tetapi kondisi ini belum membuat Indonesia menjadi mandiri. Masih ditemui kasus yang menyebabkan Indonesia bergantung pada negara lain dan terbebani oleh utang luar negeri.	1. Objek penelitian 2. Fokus pada kesejahteraan anggota	1. Ruang lingkup penelitian 2. Tujuan penelitian
2.	Maria Yomianti Poling <i>et al</i> (2023) Analisis Peranan Koperasi Simpan Pinjam Dalam Upaya Pengembangan UMKM Pada KSP Kopdit Ikamala	Hasil penelitian menunjukan bahwa koperasi kredit sangosay tidak cuma berperan sebagai lembaga pembiayaan untuk membantu masyarakat dalam memperoleh modal usaha namun juga	1. Berorientasi pada peningkatan kesejahteraan 2. Pemberdayaan ekonomi lokal	1. Variable penelitian 2. Jenis koperasi

No.	Nama, Tahun, Judul, dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	(Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi Vol.1, No.2.April 2023)	sebagai lembaga penyimpanan uang serta penyelenggaraan uang pendidikan dan pelatihan bagi anggotanya.		
3.	Dzikrullah & Chasanah (2024) Optimalisasi Peran Koperasi Dalam Mendukung UMKM: Meningkatkan Akses Modal, Penguasaan Teknologi, dan Ekspansi Pasar (Jurnal Investasi Islam, Volume 05, Nomor 01 Juli 2024)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa koperasi berhasil dalam meningkatkan akses modal untuk UMKM melalui skema pembiayaan yang lebih fleksibel. Pelatihan teknologi dasar juga diberikan, namun akses ke teknologi canggih masih terbatas. Koperasi berperan penting dalam membantu UMKM memperluas pasar, meskipun masih terdapat kendala terkait infrastruktur dan dukungan pemasaran.	1. Relevansi dengan kesejahteraan 2. Keterkaitan dengan SDM koperasi	1. Cakupan masalah 2. Jenis koperasi
4.	Ompusunggu <i>et al</i> (2023) Konsistensi dan Efektivitas Peran Lembaga Keuangan Non Bank (Koperasi Simpan Pinjam) Sebagai Penggerak Perekonomian Indonesia (Jurnal Cahaya Mandalika Vol.4 No.1)	Dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembangunan ekonomi masyarakat Indonesia sangat bergantung pada koperasi simpan pinjam. Koperasi merupakan salah satu penggerak perekonomian nasional. Tujuan utama mereka adalah untuk memastikan kesejahteraan masyarakat pedesaan, dan pendirian mereka telah berkembang hingga saat ini.	1. Peran koperasi sebagai lembaga ekonomi kerakyatan 2. kebutuhan akan penguatan kelembagaan koperasi	1. Cakupan wilayah penelitian 2. kontribusi hasil penelitian 3. Stakeholder utama yang dituju
5.	Pasaribu & Kusmilawaty (2024)	Hasil penelitian ini terlihat bahwa Koperasi Pegawai Negeri (KPN)	1. Menekankan peran koperasi sebagai wadah	1. Latar belakang jenis koperasi

No.	Nama, Tahun, Judul, dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Analisis Peran Koperasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Anggotanya (studi kasus pada koperasi pegawai negeri pemerintahan kota Medan)</p> <p>(Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi. Vol 2. No.2 April 2024)</p>	<p>pemerintah kota Medan mempunyai peranan yang sangat besar dalam menyejahterakan anggotanya. Manfaatnya berupa pemberian kemudahan layanan bantuan pembiayaan usaha, beasiswa pendidikan bagi keluarga anggota dan pemberian pelatihan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.</p>	<p>ekonomi kerakyatan</p> <p>2. Fokus pada anggota sebagai penerima manfaat</p> <p>3. Kontribusi praktis bagi pengurus koperasi</p>	<p>2. Sektor ekonomi</p>
6.	<p>Fiqih Putra Arifandy, Imam Darul & Firmansyah (2020)</p> <p>Peran Koperasi dalam Meningkatkan Perekonomian Masyarakat Nelayan: Perspektif Modal Kerja</p> <p>(Jurnal Akademi Akuntansi, Vol, 3. Nomor 1, 118-132, 6 Mei 2020)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koperasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya anggota koperasi, sehingga pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan perekonomian yang ada di Desa Padangdangan Kecamatan Pasongsongan</p>	<p>1. Menyoroti strategi atau peran organisasi dan tujuan meningkatkan kesejahteraan</p> <p>2. Meneliti koperasi nelayan sebagai sarana peningkatan ekonomi</p> <p>3. Membahas strategi organisasi untuk kesejahteraan anggota</p>	<p>1. Fokus pada pemberdayaan komunitas dan ekonomi lokal</p> <p>2. Fokus pada modal kerja koperasi dan ekonomi masyarakat</p>
7.	<p>Merdekawati & Sofyan (2025)</p> <p>Produktivitas Sumber Daya Laut Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Nelayan Guna Mendukung Ketahanan Pangan Nasional.</p> <p>(Jurnal of Accounting and Finance Managemet. Vol.6, No.3, Juli – Agust 2025)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas perikanan di Indonesia masih rendah akibat lemahnya kelembagaan lokal, keterbatasan teknologi, kebijakan yang tidak berpihak pada nelayan kecil, dan belum terintegrasinya sistem distribusi dan infrastruktur.</p>	<p>1. Fokus pada peningkatan taraf hidup</p> <p>2. Berbasis pada sektor kelautan atau perikanan</p> <p>3. Relevansi sosial ekonomi</p>	<p>1. Arah kontribusi penelitian</p> <p>2. Ruang lingkup wilayah</p>

No.	Nama, Tahun, Judul, dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
8.	<p>Marlina <i>et al</i> (2025)</p> <p>Analisis Profitabilitas dan Efisiensi Operasional Pada Industri Perikanan Skala kecil di Indonesia</p> <p>(Jurnal Serambi Engineering. Volume X, No.3, Juli 2025)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efisiensi teknis memiliki korelasi positif dengan peningkatan margin keuntungan. Faktor penghambat utama meliputi rendahnya literasi keuangan, keterbatasan teknologi, dan akses pasar yang terbatas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fokus pada peningkatan taraf hidup 2. Berbasis pada sektor kelautan atau perikanan 3. Relevansi sosial ekonomi 	
9.	<p>Solahudin & Attamimi (2024)</p> <p>Perlindungan Hukum Bagi Koperasi Simpan Pinjam Dalam Penyelesaian Kredit Macet (studi lembaga keuangan mikro dana yaksa mino saroyo kabupaten Cilacap)</p> <p>(Jurnal Equitable, Vol 9. No 2. 2024)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa LKM Dana Yaksa menjalankan perjanjian kredit sesuai standar operasional manajemen usaha dengan berpegang pada prinsip kehati-hatian dan pemberian pinjaman yang sehat. Dalam menghadapi kredit macet, pendekatan kekeluargaan menjadi prioritas, sementara lelang terhadap obyek jaminan dianggap sebagai langkah terakhir jika upaya penyelamatan tidak memungkinkan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelembagaan koperasai 2. Relevansi dengan kesejahteraan anggota 3. Keterkaitan dengan tata Kelola koperasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis koperasi yang diteliti 2. Cakupan hasil penelitian 3. Dimensi penelitian
10.	<p>Farhan Rifai (2025)</p> <p>Analisa pengembangan Koperasi Produksi dan Konsumsi di Desa Menggala Kecamatan Pemenang, Kabupaten Lombok Utara</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Desa Menggala memiliki potensi besar untuk mengembangkan koperasi produksi dan konsumsi, mengingat kekayaan sumber daya alam, ketersediaan tenaga kerja, dan potensi pasar yang</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koperasi sebagai objek penelitian 2. Tujuan peningkatan kesejahteraan 3. Aspek pengelolaan koperasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis koperasi 2. Fokus kajian utama 3. Variabel penelitian 4. Cakupan wilayah

No.	Nama, Tahun, Judul, dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	(Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen)	ada. Namun, pengembangan koperasi ini juga dihadapkan pada berbagai hambatan, baik dari internal maupun eksternal.		
11.	Sinaga <i>et al</i> (2023) Pengembangan Usaha Perikanan Melalui Penanganan Akses Performa Agraria di Desa Tengkurak, Kabupaten Serang, Provinsi Banten (Jurnal Pertahanan, Vol.12 No.1, Juli 2022)	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya bentuk kerja sama serta pola komunikasi antara masyarakat dengan pemerintah daerah terutama dalam pembentukan koperasi guna mengembangkan hasil usaha mikro kecil menengah (UMKM) perikanan tanpa mengandalkan pengepul.	1. Fokus pada sektor perikanan 2. Tujuan peningkatan kesejahteraan	1. Unit analisis 2. Variabel penelitian 3. Cakupan wilayah
12.	Tasabaramo <i>et al</i> (2023) Pelatihan Pengelolaan Abon Ikan Berbahan Dasar Ikan Padang Lamun (katamba) Pada Koperasi Produsen Pesisir Nelayan Sejahtera Kecamatan Tanggetada, Kabupaten Kolaka (Jurnal Abdi Insani, Volume 10, Nomor 4, Desember 2023)	Hasil penelitian ini menunjukkan terjadinya peningkatan keterampilan dan pengetahuan mitra dalam membuat abon ikan katamba. Berdasarkan hasil wawancara, tingkat keterampilan mitra menjadi 90% dan tingkat pengetahuan meningkat 100% setelah dilakukan pelatihan.	1. Pemberdayaan anggota koperasi 2. Tujuan peningkatan kesejahteraan	1. Variabel yang digunakan 2. Unit analisis
13.	Riyanti et al (2024) Koperasi Sebagai Wadah Komunikasi Pemasaran Kelompok Pembudidaya Ikan Lele Di Kecamatan Kemang Kabupaten Bogor	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pemahaman atas fungsi dan manfaat koperasi/BUMDES para pembudidaya ikan konsumsi serta minat untuk mengelola koperasi/BUMDES. Keberdayaan dan	1. Koperasi sebagai fokus utama 2. Peningkatan kesejahteraan	1. Fokus kajian utama 2. Jenis kegiatan koperasi 3. Variable penelitian

No.	Nama, Tahun, Judul, dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	(Jurnal Ikraith-Abdimas,, Vol 8, No 1, Maret 2024)	kapabilitas pengurus selaku pengelola, menjadi kekuatan untuk keberlanjutan program pengabdian masyarakat dalam bentuk pendampingan dalam mewujudkan kemitraan dengan lembaga permodalan, pasar serta agen pakan juga instansi terkait untuk memperoleh peluang pembinaan.		
14.	Muhammad Faisal (2021) Evaluasi Pelaksanaan Program Sentra Kelautan Dan Perikanan Terpadu Di Koperasi Nelayan Kecamatan Bunguran Utara Kabupaten Natuna (Repository.uir.ac.id)	Hasil penelitian ini menunjukkan evaluasi pelaksanaan program sentra kelautan dan perikanan terpadu di koperasi nelayan kecamatan Bunguran Utara, Kabupaten Natuna berjalan cukup terlaksana dalam artian masih banyak yang harus diperhatikan dan ditingkatkan sesuai mekanisme yang ditetapkan.	1. Sektor perikanan dan koperasi 2. Tujuan peningkatan kesejahteraan 3. Peran koperasi sebagai fasilitator	1. Fokus kajian 2. Pendekatan penelitian 3. Unit analisis
15.	Ageng Prayoga (2023) Implementasi Program Subsidi Solar Koperasi Untuk Nelayan (Solusi) Dalam Meningkatkan Pendapatan Nelayan (studi kasus: Desa Palu Sibaji, Kecamatan Pantai Labu, Kabupaten Deli Serdang) (Jurnal Public Administration Vol.01, No.01, 2023)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi program penerimaan subsidi solar di kalangan nelayan Desa Paluh Sibaji belum membangun komunikasi yang baik dalam sosialisasi dan interaksi kepada peserta program nelayan sehingga masih belum tepat sasaran (paling banyak penerima program subsidi solar yang di dapatkan oleh toke/supply).	1. Kelembagaan koperasi 2. Aspek kebijakan atau manajemen koperasi	1. Fokus kajian 2. Jenis intervensi 3. Unit analisis
16.	Vina Fajriati (2023)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa KUD Mitrayasa Dairy	1. Tujuan utama	1. Sektor usaha koperasi

No.	Nama, Tahun, Judul, dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Upaya Koperasi Unit Desa (KUD) Mitrayasa Dairy Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Desa Pagerageung Menurut Perspektif Islam</p> <p>(Repository.iailm.ac.id)</p>	<p>telah mengimplementasikan berbagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat Desa Pagerageung. Upaya tersebut meliputi pengelolaan bahan pakan dan pengelolaan susu sapi perah. Koperasi ini juga berkontribusi pada pemahaman akan pentingnya saling membantu dalam memajukan kesejahteraan bersama. Namun, masih ada beberapa tantangan yang dihadapi oleh KUD Mitrayasa Dairy yaitu kurangnya modal.</p>	<p>2. Peran koperasi sebagai lembaga ekonomi rakyat</p> <p>3. Pendekatan kesejahteraan</p>	<p>2. Pendekatan analisis</p> <p>3. Unit sasaran kesejahteraan</p>
17,	<p>Sucipto <i>et al</i> (2025)</p> <p>Analisis Potensi Desa Untuk Mendukung Koperasi Desa Merah Putih Desa Kedungpoh Kecamatan Loano Kabupaten Purworejo</p> <p>(Jurnal.unimma.ac.id)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang dapat dilakukan dalam pembentukan koperasi ini antara lain menjalin kemitraan dengan pihak terkait maupun swasta, melakukan diversifikasi usaha sesuai dengan kebutuhan masyarakat, menyediakan pendampingan oleh tenaga ahli, serta melakukan sosialisasi tentang koperasi kepada masyarakat secara menyeluruh.</p>	<p>1. Keterkaitan dengan kesejahteraan</p> <p>2. Pemberdayaan lokal</p>	<p>1. Ruang lingkup kajian</p> <p>2. Jenis koperasi yang diteliti</p>
18.	<p>Sulistiana <i>et al</i> (2023)</p> <p>Pola Relasi Sosial Nelayan Dalam Koperasi Mina Muara Sejahtera di Desa</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pembentukan pola relasi sosial nelayan dalam koperasi mina muara sejahtera, melalui</p>	<p>1. Objek kajian koperasi nekayan</p> <p>2. Fokus pada kesejahteraan anggota</p>	<p>1. Fokus penelitian</p> <p>2. Pendekatan analisis</p>

No.	Nama, Tahun, Judul, dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Muara Kecamatan Wanassalam</p> <p>(Jurnal Pendidikan Sosiologi, Volume 6, Nomor 1, Juni 2023)</p>	<p>modal sosial pada masing-masing pihak, terdapat lima modal sosial yang menjadi pembentukan pola relasi sosial diantaranya yaitu obligations and expectations yang berkaitan dengan kewajiban dan menimbulkan kepercayaan.</p>		
19.	<p>Switella Saputri (2023)</p> <p>Tanggung Jawab Perdata Pihak Koperasi Terhadap Pengurus Koperasi Unit Desa Subur Makmur Kabupaten Batanghari Atas Perbuatan Melawan Hukum</p> <p>(Jurnal Repository.unbari.ac.id)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu KUD subur makmur telah melakukan perbulatan melawan hukum sebagaimana diatur dalam pasal 1365 KUHP perdata dan pihak melawan hukum dimintai pertanggung jawaban dalam segi perdata kemudian dampak dari perbuatan melawan hukum menyebabkan beberapa kerugian seperti menurunnya pendapatan koperasi, berkurangnya perlengkapan untuk keperluan koperasi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membahas koperasi sebagai lembaga ekonomi rakyat 2. Menekankan pada peran pengurus skripsi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan penelitian 2. Hasil yang diharapkan
20.	<p>Ika Maya Sari <i>et al</i> (2023)</p> <p>Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penerimaan Dan Pengeluaran Kas Pada Koperasi Mina Samudera Kendari</p> <p>(Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Volume 7, No.2 Oktober 2022)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi penerimaan dan pengeluaran kas pada koperasi Mina Samudera Kendari belum efisien dan efektif. Walaupun telah memiliki kejelasan tujuan yang hendak di capai, kejelasan strategi pencapaian tujuan, tersedianya sarana dan prasarana kerja, menggunakan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian 2. fokus pada kesejahteraan dan keberlangsungan koperasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. fokus kajian 2. Variabel penelitian 3. Lokasi penelitian

No.	Nama, Tahun, Judul, dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		dokumen-dokumen dan catatan akuntansi oleh masing-masing fungsi akan tetapi dalam pelaksanaannya masih terjadi perangkapan jabatan/tumpang tindih antara fungsi satu dan fungsi lainnya.		

Sumber: Data diolah Penulis

Berdasarkan Tabel 1.2, Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa seluruh sektor koperasi dan UMKM memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat dan anggotanya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa koperasi berfungsi sebagai lembaga ekonomi kerakyatan yang menyediakan akses modal, pelatihan, pemberdayaan anggota, penguatan kapasitas SDM, serta dukungan terhadap kegiatan usaha produktif. Namun, sebagian besar peneliti juga menyoroti adanya kelemahan struktural dan manajerial, seperti keterbatasan teknologi, kurangnya modal, lemahnya sistem informasi, kebijakan yang kurang efektif, hingga kendala kelembagaan yang menghambat optimalisasi peran koperasi. Secara keseluruhan, koperasi memiliki potensi besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal, meningkatkan pendapatan, serta memperkuat kemandirian masyarakat.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2022:95).

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran merupakan landasan konseptual yang menjelaskan hubungan teoritis antara variabel-variabel penelitian, sehingga mampu memberikan arah yang jelas dalam proses penelitian. Dengan kerangka pemikiran, peneliti dapat menempatkan masalah, teori, serta faktor-faktor penting yang relevan dalam alur logis dan sistematis, sehingga penelitian tidak hanya berlandaskan data empiris, tetapi juga memiliki pijakan teoritis yang kuat.

2.2.1 Hubungan Strategi Kompensasi dan Dukungan Organisasi

Kompensasi sebagai bagian dari strategi organisasi memiliki fungsi ganda, yaitu menjaga keseimbangan keadilan internal maupun eksternal serta menjadi instrumen untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, sistem kompensasi yang dirancang secara strategis meliputi gaji pokok, insentif, serta tunjangan non finansial berperan dalam meningkatkan motivasi dan retensi karyawan sehingga mendukung tercapainya sasaran organisasi. Desniari & Dewi (2020).

Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support/POS*) merefleksikan sejauh mana karyawan memandang perhatian, penghargaan, serta kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Teori POS menegaskan bahwa ketika karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, menampilkan perilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior/OCB*). Serta menunjukkan loyalitas yang berdampak positif pada peningkatan kinerja. Dalam implementasinya, kompensasi menjadi salah satu bentuk nyata dukungan organisasi, di mana paket kmpensasi

yang kompetitif dan kebijakan yang adil dapat memperkuat POS. Pratiwi & Muzakki (2021).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi kompensasi dan dukungan organisasi memiliki kinerja dan kesejahteraan anggota maupun karyawan. Kompensasi yang dirancang secara adil dan transparan bukan hanya berfungsi sebagai imbalan finansial, tetapi juga menjadi sinyal nyata bahwa organisasi menghargai kontribusi individu. Hal ini akan bermakna apabila diimbangi dengan dukungan organisasi berupa perhatian, pengembangan karir, dan kebijakan yang berpihak pada kesejahteraan.

2.2.2 Pengaruh Strategi Kompensasi terhadap Kesejahteraan Anggota

Strategi kompensasi yang disusun secara sistematis mencakup kompensasi finansial (gaji, bonus, pembagian surplus) maupun non finansial (pengakuan, kesempatan pengembangan, serta penyediaan fasilitas). Tidak hanya berfungsi sebagai alat pertukaran ekonomi, tetapi juga sebagai sinyal yang menunjukkan sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya. Berdasarkan teori keadilan distributif dan teori sinyal, sistem kompensasi yang adil serta transparan maupun meningkatkan persepsi keadilan dan kepuasan anggota, yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan baik secara material maupun psikologis, seperti kepuasan hidup, rasa aman secara ekonomi, dan peningkatan harga diri. Temuan empiris pada koperasi dan organisasi sejenis di Indonesia turut memperkuat adanya hubungan positif antara pemberian kompensasi yang memadai dengan berbagai indikator kesejahteraan maupun kepuasan kerja. Pramita (2024: 45-56).

Pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan anggota dipengaruhi serta diperkuat oleh faktor non kompensasi, seperti dukungan organisasi misalnya (pelatihan, akses pasar, dan layanan sosial). Kondisi lingkungan kerja, serta persepsi terhadap keadilan procedural. Dengan demikian, kompensasi finansial yang besar tidak serta merta meningkatkan kesejahteraan apabila anggota merasa bahwa prosedur pembagian tidak adil, kesempatan pengembangan terbatas, atau dukungan organisasi kurang optimal. Rahardjo & Raharja (2023: 201-213).

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan anggota. Kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai kebutuhan anggota tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memberikan rasa aman finansial dan dukungan psikologis.

2.2.3 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kesejahteraan Anggota

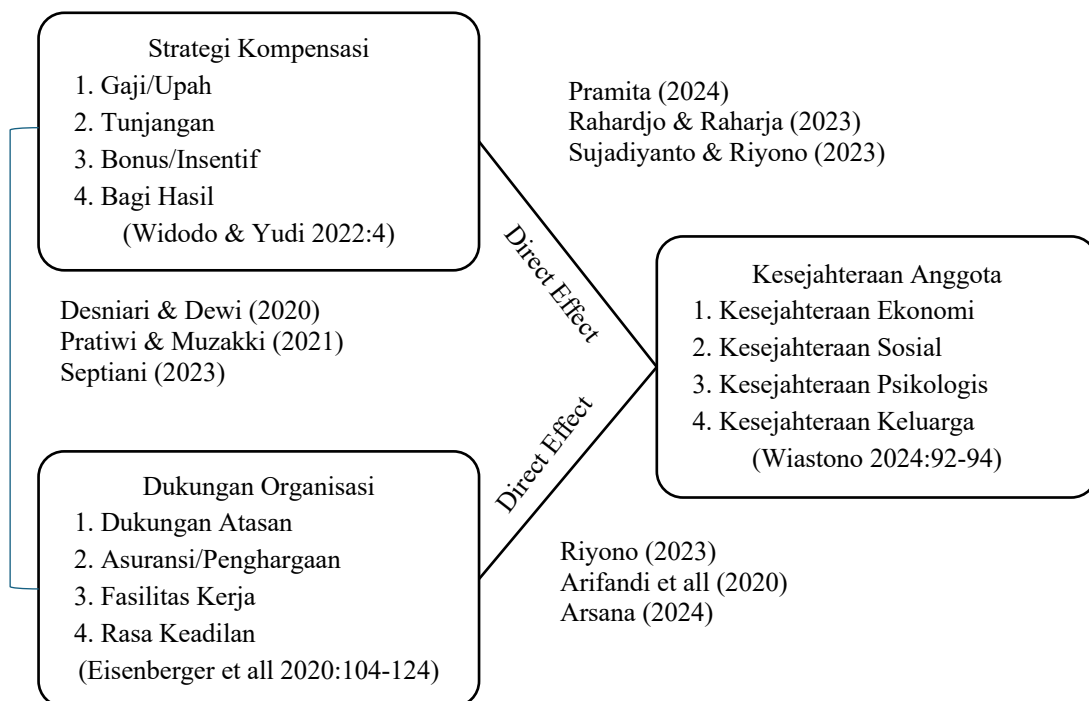
Dukungan organisasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kesejahteraan anggota. Berdasarkan teori *Perceived Organizational Support* (POS), apabila anggota merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka serta peduli terhadap kesejahteraan yang dimiliki, maka mereka cenderung memberikan timbal balik melalui peningkatan komitmen dan keterlibatan kerja. Sujadiyanto & Riyono (2023: 1-20) menegaskan bahwa POS berperan penting dalam mendorong keterkaitan kerja karyawan, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis mereka. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi menjadi fokus utama dalam menjaga kesejahteraan anggota pada berbagai jenis organisasi di Indonesia.

Dalam konteks koperasi, khususnya koperasi perikanan, dukungan organisasi terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan ekonomi para anggotanya. Arifandi *et al* (2020: 100-110) mengemukakan bahwa koperasi nelayan memberikan dukungan dalam bentuk penyediaan modal kerja, akses terhadap sarana produksi, serta pelatihan teknis yang secara signifikan berkontribusi pada peningkatan pendapatan dan taraf hidup nelayan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan anggota. Dukungan yang diberikan organisasi, baik dalam bentuk perhatian manajerial, kebijakan *work-life balance*, maupun pemberian fasilitas dan layanan, terbukti mampu meningkatkan keterikatan kerja, menurunkan stress dan *burnout*, serta memperkuat kesejahteraan psikologis anggota.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan seperangkat konsep yang saling berhubungan secara logis, dan membentuk suatu kerangka pemikiran yang berfungsi untuk memahami, menafsirkan, serta menjelaskan realitas maupun permasalahan yang dihadapi. Pemahaman mengenai konsep paradigma memiliki relevansi penting bagi pengembangan penelitian dan ilmu pengetahuan. Purba *et al* (2022: 7). Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat digambarkan paradigma penelitian pada halaman selanjutnya yaitu, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.4 Proposisi Penelitian

Proposisi merupakan hubungan logis antara dua konsep, berupa pernyataan yang menjelaskan kebenaran atau mengungkapkan perbedaan maupun hubungan antar konsep. Terdapat dua jenis proposisi, yaitu hipotesis dan tesis. Hipotesis adalah proposisi yang memiliki cakupan yang lebih luas dan telah dibuktikan melalui pengujian empiris yang teliti. Ikhlas *et al* (2023). Berdasarkan kerangka pemikiran dan tujuan penelitian, proposisi yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Strategi kompensasi yang diterapkan oleh koperasi perikanan laut (KPL) Mina Sumitra, baik melalui kompensasi finansial maupun non finansial memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan serta kesejahteraan anggota.
2. Dukungan organisasi yang diwujudkan melalui penyediaan faasilitas, pelatihan, bantuan permodalan, serta partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas anggota sekaligus memperkuat rasa memiliki terhadap koperasi.
3. kolaborasi antara strategi kompensasai dan dukungan organisasi membentuk kondisi yang lebih kondusif dalam meningkatkan kesejahteraan anggota, baik dari aspek ekonomi, sosial, maupun psikologis.
4. kesejahteraan anggota koperasi yang meningkat tercermin dari bertambahnya pendapatan, terpenuhinya kebutuhana pokok, semakin luasnya akses terhadap pendidikan dan layanan kesehatan, serta timbulnya rasa aman dan kepuasan dalam kehidupan mereka.