

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Sangatlah sulit untuk menetapkan suatu defenisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiri pun terkadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektifitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktifitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, tetapi terdapat perbedaan dasarnya maupun prosesnya. Adapun beberapa pendapat ahli mengenai kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Veithzal 2009 Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.¹⁷
- 2) Mangkunegara 2008 mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁸
- 3) Amstrong dan Baron memberikan defenisi *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga

¹⁷ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 384

¹⁸ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Perilaku dan Kinerja Organisasi*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), h. 255

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.¹⁹

- 4) Colquitt, LePine dan Wesson mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.²⁰
- 5) Cascio memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa para individual atau tim tahu apa yang diharapkan dan mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja yang efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran, dan penilaian.²¹
- 6) Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dan pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dan efektifitas.²²

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sehingga tercapai tujuan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

¹⁹ Wibowo. *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 184

²⁰ *Ibid*, 184

²¹ *Ibid*, 285

²² *Ibid*, 285

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Manfaat Kinerja

Sedarmayanti 2009 menyatakan bahwa ada beberapa hal yang ingin dicapai dari kinerja, yaitu:²³

- 1) Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- 2) Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil kepuasan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.
- 5) Keputusan promosi dan demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasi kerjanya kurang baik.

Rivai 2009 menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai berikut:²⁴

²³ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009), h. 193

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini;
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang;
- 3) Mendorong pertanggungjawaban dan karyawan;
- 4) Untuk pembeda karyawan yang satu dengan yang lain;
- 5) Pengembangan karyawan;
- 6) Meningkatkan motivasi kerja
- 7) Meningkatkan etos kerja;
- 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka;
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dan karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya;
- 10) Riset seleksi criteria keberhasilan/efektifitas;
- 11) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier, dan keputusan perencanaan suksesi;
- 12) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh;
- 13) Sebagai sumber informasi untuk pengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi, dan berbagai imbalan lainnya;
- 14) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan;

²⁴ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 398

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 15) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja;
- 16) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja;
- 17) Untuk mengetahui efektifitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan di antara fungsi SDM.
- 18) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik;
- 19) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan;
- 20) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hadiah.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Mahmudi 2010 mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:²⁵

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.

²⁵ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2010), h.381

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan budaya kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Nurmansyah 2010, menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan seorang karyawan tidak memiliki kinerja yang baik disebabkan, antara lain: kurang disiplin (*lack of discipline*), kurang motivasi (*lack motivation*), kurang kemampuan (*lack ability*), adanya masalah keuangan (*financial problem*), seperti merasa tidak pernah cukup dan selalu tidak memiliki uang, adanya masalah pribadi (*personal problem*), seperti: masalah anak dan suami atau istri.²⁶

Nurmansyah menyatakan pelaksanaan kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang bersumber dari pekerja sendiri dan bersumber dari organisasi. Dan pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensinya, sedangkan dari organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya, dan bagaimana pemimpin membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja.²⁷

4. Indikator Kinerja

Setiawan 2012, menyatakan untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:²⁸

²⁶ Nurmansyah, E. C. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (Pekanbaru; Unilak Press, 2010), h. 187

²⁷ *Ibid*, 185

²⁸ Setiawan, Toni. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan kerja, dan produktivitas*. (Semarang: Penerbit Yayasan Widya Manggala Indonesia, 2012), h. 428

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dan jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Wirawan 2009 untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:²⁹

- 1) Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 2) Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dan segi ketelitian dan kerapian.
- 3) Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
- 4) Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

²⁹ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 381

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
- 6) Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
- 7) Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 8) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan bare yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat para karyawan melakukan aktifitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain

sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya.

Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang, dan bebas dan segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dan keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

Menurut Barry Render dan Jay Heizer, lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.³⁰

Menurut Mardiana Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.³¹

Menurut Sedarmayanti definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.³²

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan disekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Mangkunegara, lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dan dalam diri sendiri dan lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dan dalam diri sendiri akan

³⁰ Barry, Render dan Jay Heizer, *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi : Operations Manajemen*, (Jakarta : Salemba Empat, 2001), h. 239

³¹ Mardiana, *Manajemen Produksi*, (Jakarta : Badan Penerbit IPWI, 2005), h. 15

³² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar maju, 2009), h. 21

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membentuk suatu kekuatan din dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.³³

Perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.³⁴

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: 1) lingkungan kerja fisik dan 2) lingkungan kerja non fisik.³⁵

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat-tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, antara lain:

1) Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi jiwa tenaga kerja, untuk itu maka setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi yang serasi sehingga akan dapat menimbulkan

³³ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), h. 68

³⁴ Nitisemito, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 3, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2000), h. 171-173

³⁵ Sedarmayanti, *loc.cit.*, h. 21

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perasaan yang menyenangkan. Pengaruh warna dalam pekerjaan memiliki dua kegunaan, yakni untuk menciptakan suasana kontras dan untuk menciptakan lingkungan psikologis yang optimal. Hal ini dimaksudkan untuk menjelaskan pengamatan para pekerja atas objek lokasi kerja dalam melakukan kerjanya sehingga akan dapat meningkatkan kinerja dan keselamatan kerja karyawannya.

2) Kebersihan

Kebersihan akan dapat pula menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja, apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini akan dapat menimbulkan semangat kerja dan dapat pula mengurangi absensi.

3) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang baik akan mempengaruhi kesegaran fisik dari tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik akan mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat. Adapun cara yang dapat dipergunakan dalam mengatur suhu udara ini yang masuk ke dalam gedung melalui ventilasi dapat menggunakan alat-alat seperti, pemasangan kipas angin, pemasangan *Air Conditioner*, pemasangan *Humidifier*.

4) Penerangan

Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, kebauan pengarahannya, rata-rata penyebaran warna.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5) Musik

Musik yang mengalun akan dapat mempengaruhi suasana kejiwaan, yakni dapat menimbulkan suasana kegembiraan apalagi pada waktu istirahat sehingga dapat pula diharapkan dapat mengurangi perasaan lelah dan sebaliknya dapat menimbulkan kegairahan kerja bagi karyawan.

6) Bau

Bau merupakan faktor yang juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana jika lingkungan kerja yang terlalu bau akan dapat menimbulkan perasaan bosan terhadap din pekerja sehingga akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

7) Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada karyawan yang menggunakan alat-alat kerja tertentu yang dapat menimbulkan kemungkinan akan kecelakaan yang terjadi adalah hal yang harus diperhatikan. Rasa aman dan tenteram akan lebih diutamakan daripada efisiensi pekerjaan itu sendiri, jika dilihat dan sudut pandangan karyawan.

8) Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan dapat mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan tertentu, terutama pekerjaan yang memerlukan pemusatan pemikiran. Sehingga kebisingan akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan dan atau penyakit kerja, dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.³⁶

1) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Menurut Mangkunegara, untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu; 1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka

³⁶ Payaman Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta : Fekon UNRI, 2005), h. 49

berhubungan dengan tim kerja dan 2) menciptakan suasana yang meningkatkan kreatifitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

3. Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Di dalam Islam memberikan ketenangan dan kenyamanan di dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada karyawan agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Didalam Surat Al-Mujadalah Ayat 11 dikatakan:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجَلِسِ فَاَفْسَحُوْا
 يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اُدْبِرُوْا فَاُدْبِرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا
 مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰتُوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ ﴿۱۱﴾

Artinya: “Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majlis”, Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Mujadalah” (58) : 11)

Isi kandungan Surat Mujadalah ayat 11, di atas adalah apabila seseorang berada dalam suatu majlis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat berada di kantor tempat bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup dan ayat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

di atas juga mengajarkan setiap perbuatan manusia akan dibalas sesuai dengan amal perbuatannya.

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung menyatakan bahwa sebuah organisasi akan sehat jika dikembangkan dengan nilai-nilai yang sehat yang bersumber dari agama. Nilai-nilai dalam lingkungan kerja Islam dapat berupa:

1. Nilai Keikhlasan

Keikhlasan adalah hal yang paling penting. Makna keikhlasan dalam hal ini adalah melakukan suatu kewajiban dengan maksimal atau yang terbaik dengan niat yang bersih. Berapapun penghasilan yang didapat dan organisasi itu, orang yang ikhlas adalah orang yang melaksanakan kewajiban mereka dengan maksimal. Jika sepakat sejak awal bahwa seorang pegawai akan memperoleh gaji dengan nominal tertentu, maka pegawai itu harus melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Dengan kata lain, pegawai itu melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Ikhlas terkait dengan mujahadah atau kesungguhan. Walaupun seorang pegawai mengetahui penghasilannya kecil, namun keikhlasan akan menjadikannya tenang dalam bekerja.

2. Nilai Kebersamaan

Jika dalam organisasi tidak ada tercipta rasa kebersamaan seperti halnya kerjasama dalam organisasi, maka hal itu akan merepotkan. Meskipun berhimpun, namun jika nilai-nilai kebersamaan tidak ada, maka hakikatnya sama dengan sendiri-sendiri. Tanpa nilai-

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nilai kebersamaa, seorang pegawai, akan berpikir, "Yang penting melaksanakan tugas sendiri, tidak peduli dengan tugas orang lain".

3. Nilai Pengorbanan

Dalam sebuah organisasi diperlukan nilai pengorbanan. Tidak mungkin sebuah organisasi akan tumbuh dengan baik jika seorang hanya mengandalkan ego masing-masing. Sebuah organisasi yang pemimpinnya memaksakan suatu target, misalnya target tahun ini harus mencapai dua triliun, maka pimpinan tidak akan melihat bagaimana kondisi bawahannya untuk mencapai target itu.

C. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut Indralvin yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, bahwa

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas.

D. Koperasi Unit Desa

1. Definisi Koperasi

Koperasi berasal dari bahasa latin "*Coopere* " yang dalam bahasa inggris disebut *cooperation*. Co berarti bersama dan operation berarti bekerja, jadi cooperation berarti bekerja sama. Dalam hal ini, kerja sama tersebut dilakukan oleh orang-orang yang mempunyai kepentingan dan tujuan yang sama.³⁷

Koperasi merupakan suatu kumpulan dari orang-orang yang mempunyai tujuan atau kepentingan bersama. Jadi koperasi merupakan bentukan dari sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Kelompok orang inilah yang akan menjadi anggota koperasi yang di dirikan. Pembentukan kopersi berdasarkan asas kekeluargaan dan gotong royong khususnya untuk membantu para anggotanya yang memerlukan bantuan baik berbentuk barang ataupun pinjaman uang.³⁸

Sementara itu pada UU koperasi No 12 tahun 1967 tentang pokok-pokok perkoperasian disebutkan pengertian koperasi yaitu koperasi Indonesia adalah organisasi ekonomi rakyat yang berwatak sosial,

³⁷ Arifin Sitio dan Halomon Tamba, *Koperasi Teori dan Praktek*, (Jakarta : Erlangga. 2001), h.16

³⁸ Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2010), h.287

beranggotakan orang-orang atau badan-badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasarkan azas kekeluargaan.³⁹

Sedangkan koperasi menurut Undang-Undang No. 25 tahun 1992 adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.⁴⁰ Jadi koperasi memiliki landasan kerja sama yang didasarkan pada kesetaraan hak dan kewajiban. Setiap anggota memiliki hak dan kewajiban yang sama dan harus taat pada keputusan tertinggi yakni rapat anggota.

Menurut Moh. Hatta, koperasi adalah usaha bersama untuk memperbaiki nasib penghidupan ekonomi berdasarkan tolong menolong. Semangat tolong menolong tersebut didorong oleh keinginan memberi jasa kepada kawan berdasarkan seorang buat semua dan semua buat orang.⁴¹

Bapak Margono Djojohadikoesoemo dalam bukunya yang berjudul "*10 tahun koperasi*" 1941, mengatakan bahwa: Koperasi ialah kumpulan manusia seorang-seorang yang dengan sukanya sendiri hendak bekerja sama untuk memajukan ekonominya. Kata-kata yang tersurat definisi tersebut dapat diterangkan sebagai berikut:

³⁹ Ninik Widiyanti, Y.W. *Sunidia, Koperasi dan perekonomian Indonesia*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2020), h. 3

⁴⁰ Abdul Bashith, *Islam dan Manajemen Koperasi*, (Malang : UIN Malang press, 2008), h. 48

⁴¹ Arifin Sitio dan Halomoan Tamba, *Koperasi Teori dan Praktik*, op.cit., h. 17

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Adanya unsur kesukarelaan dalam berkoperasi.
- b. Bahwa dengan bekerja sama itu, manusia akan lebih mudah mencapai apa yang diinginkan.
- c. Bahwa pendirian dan suatu koperasi mempunyai pertimbangan-pertimbangan ekonomis.⁴²

2. Ciri-Ciri Koperasi

Koperasi sebagai badan usaha dapat melakukan kegiatan usahanya sendiri dan juga bekerja sama dengan badan usaha lain, seperti perusahaan swasta maupun perusahaan negara. Perbedaan antara koperasi dan badan usaha lain, dapat digolongkan sebagai berikut:

- a. Dilihat dari segi organisasi.

Koperasi adalah organisasi yang mempunyai kepentingan yang sama bagi anggotanya. Dalam melaksanakan usahanya, kekuatan tertinggi pada koperasi terletak di tangan anggota, sedangkan dalam badan usaha bukan koperasi, anggotanya terbatas kepada orang yang memiliki modal dan dalam melaksanakan kegiatannya kekuasaan tertinggi berada pada pemilik modal usaha.

- b. Dilihat dan segi tujuan usaha.

Koperasi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan bagi para anggotanya dengan melayani anggota seadil-adilnya, sedangkan badan usaha bukan koperasi pada umumnya bertujuan untuk mendapatkan keuntungan.

⁴² Hendrojogi, Koperasi : *Azas-azas Teori dan Praktek*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002), cet.ke-5, h. 21

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Dilihat dan sikap hubungan usaha.

Koperasi senantiasa mengadakan koordinasi atau kerjasama antara koperasi satu dengan koperasi lainnya, sedangkan badan usaha bukan koperasi sering bersaing satu dengan lainnya.

- d. Dilihat dari segi pengelolaan usaha.

Pengelolaan koperasi dilakukan secara terbuka, serta saling tolong menolong sedangkan badan usaha bukan koperasi pengelolaan usahanya dilakukan secara tertutup.

Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ .

Artinya: "Allah akan selalu menolong hamba-Nya selama hamba itu masih menolong saudaranya"⁴³

3. Fungsi, Peran dan Tujuan Koperasi

Sebagai suatu badan usaha, koperasi mempunyai fungsi ekonomi dan fungsi sosial. Fungsi ekonomi dalam bentuk kegiatan-kegiatan usaha ekonomi yang dilakukan koperasi untuk meringankan beban hidup sehari-hari para anggotanya. Fungsi sosial dalam bentuk kegiatan-kegiatan sosial yang dilakukan secara gotong royong atau dalam bentuk sumbangan berupa uang yang berasal dan bagian laba koperasi yang disisihkan untuk tujuan-tujuan sosial, misalnya untuk mendirikan sekolah, tempat ibadah, dan sebagainya.

⁴³ Syaikh Shalih bin Fauzan Al-Fauzan, *Ringkasan Fikih Lengkap*, (Jakarta: Darul Falah, 2005), cet. ke- 4, h. 610

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan demikian maka pembangunan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan dengan bentuk badan usaha koperasi perlu terus ditumbuh kembangkan. Karena dengan makin banyak kegiatan usaha masyarakat yang tergabung dalam wadah koperasi maka ekonomi kerakyatan makin kuat, dan pertumbuhan ekonomi nasional semakin stabil. Kegiatan usaha koperasi tersebut ada yang bergerak di bidang kredit, industri, perdagangan, pertanian, konsumsi dan sebagainya. Dengan

4. Asas Koperasi Diatur Dalam Undang-undang No 25 Pasal 33 Ayat 1 Tentang Koperasi

"Perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan". Dalam penjelasannya antara lain dinyatakan bahwa kemakmuran masyarakat yang diutamakan bukan kemakmuran perorangan, dan bentuk perusahaan yang sesuai dengan itu adalah koperasi.

Asas koperasi memiliki dua asas yaitu asas kekeluargaan dan asas gotong royongan. Asas kekeluargaan, yang mencerminkan adanya kesadaran dan budi hati nurani manusia untuk berkerja sama dalam koperasi oleh semua untuk semua, di bawah pimpinan pengurus serta penilikan dari para bagi kepentingan bersama. Asas gotong royong, yang berarti bahwa pada koperasi terdapat keinsyafan dan semangat berkerja sama, rasa bertanggung jawab bersama tanpa memikirkan diri sendiri melainkan selalu untuk kesejahteraan bersama.⁴⁴

⁴⁴ <http://pengertian-isp.blogspot.co.id/2015/04/peng.ertian-koperasi-fungsi-tujuannya.html>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Prinsip yang harus dimiliki oleh koperasi Prinsip-prinsip tersebut di antaranya.⁴⁵

- a. Keanggotaan koperasi bersifat sukarela dan terbuka

Maksudnya, koperasi merupakan organisasi swadaya dengan keanggotaan secara sukarela, terbuka bagi semua orang yang mampu dan membutuhkan memanfaatkan layanannya dan bersedia menerima tanggung jawab keanggotaan, tanpa diskriminasi.

- b. Pengawasan oleh anggota diselenggarakan secara demokratis.

Koperasi merupakan organisasi demokratis yang diawasi dan dikendalikan oleh anggotanya. Anggota berpartisipasi aktif dalam menentukan kebijakan dan membuat keputusan, anggota yang ditunjuk sebagai wakil koperasi dipilih dan bertanggung jawab kepada anggota dalam rapat anggota. Setiap anggota memiliki hak suara yang sama, satu anggota satu suara.

- c. Anggota berpartisipasi aktif dalam kegiatan ekonomi koperasi.

Artinya, selain sebagai pemilik koperasi, anggota koperasi sekaligus pengguna jasa atau pasar bagi koperasinya. Partisipasi aktif dalam kegiatan ekonomi koperasi merupakan sumber kekuatan utama bagi kemajuan koperasi itu sendiri.

- d. Koperasi merupakan badan usaha swadaya yang otonom, dan independen.

⁴⁵ Sri Djatnika S. Arifin, *Ekonomi Koperasi: Teori dan Manajemen*, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), edisi 1, h. 17.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Koperasi merupakan organisasi otonom dan swadaya yang diawasi dan dikendalikan oleh anggota. Jika koperasi mengadakan perjanjian dengan organisasi lain, termasuk pemerintahan atau menambah modal dan sumber lain, mereka melakukan hal itu atas dasar syarat yang menjamin tetap terselenggaranya pengawasan dan pengendalian demokratis oleh anggotanya dan tetap tegaknya otonomi koperasi.

dalam kegiatan ekonomi koperasi merupakan sumber kekuatan utama bagi kemajuan koperasi itu sendiri.

- e. Koperasi merupakan badan usaha swadaya yang otonom, dan independen.

Koperasi merupakan organisasi otonom dan swadaya yang diawasi dan dikendalikan oleh anggota. Jika koperasi mengadakan perjanjian dengan organisasi lain, termasuk pemerintahan atau menambah modal dan sumber lain, mereka melakukan hal itu atas dasar syarat yang menjamin tetap terselenggaranya pengawasan dan pengendalian demokratis oleh anggotanya dan tetap tegaknya otonomi koperasi.

- f. Koperasi menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan serta memberikan informasi kepada masyarakat. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dimaksudkan agar mereka dapat memberikan sumbangan secara efektif bagi perkembangan koperasi serta pemberian informasi pada masyarakat tentang kegiatan dan kemanfaatan koperasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Koperasi melayani anggotanya secara prima dan memperkuat gerakan koperasi dengan bekerja sama.
- h. Koperasi bekerja untuk pembangunan berkelanjutan bagi lingkungan dan masyarakatnya melalui kebijakan yang disepakati oleh anggota.

Menurut Undang-undang No 25 tahun 1992 prinsip koperasi diatur di bagian 2 pasal 5.

- 1) Koperasi melaksanakan prinsip koperasi sebagai berikut: a) Keanggotaan bersifat suka rela dan terbuka; b) Pengelolaan dilakukan secara demokrasi; c) Pembagian sisa hasil usah dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota; d) Pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal; e) Kemandirian
- 2) Dalam mengembangkan koperasi, maka koperasi melaksanakan pula prinsip koperasi sebagai berikut: a) Pendidikan perkoperasian b) Kerja sama antar koperasi.⁴⁶

⁴⁶ Pandji Anoraga dan Nini Widiyanti, *Dinamika Koperasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2007), h.253