

Pengaruh *Good Corporate Governance* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Gianyar

I Wayan Ardiyasa⁽¹⁾

Putu Cita Ayu⁽²⁾

Ni Made Wisni Arie Pramuki⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
Tembau, Jl. Sanggalangit, Penatih, Denpasar Timur, Bali
e-mail: 182ardiyasa@gmail.com

ABSTRACT

Performance is the result of a worker's efforts in fulfilling his or her job duties. Each employee has a constant, same expectation of excellence from their company or organization. The goal of this study is to investigate the connection between effective corporate governance and a positive workplace environment at savings and loan cooperatives (KSP) in the Gianyar regency. The study's 45 participants were chairmen, secretaries, and treasurers from 15 savings and loan cooperatives (KSP) in the Gianyar District. With a total of 45 individuals, a saturation sampling method was employed in this study. 45 questionnaires were sent to the cooperative's chairman, secretary, and treasurer in order to collect data for this study. To evaluate the data for this research, descriptive statistics and partial least squares (PLS) analysis were used. The results of this research indicate that a solid corporate culture and open corporate leadership are advantageous to savings and loan cooperatives (KSP) in Gianyar District.

Keywords: *Good Corporate Governance, Organizational Culture, KSP performance*

PENDAHULUAN

Baik struktur perusahaan maupun gerakan ekonomi sosial dirujuk sebagai "koperasi" dalam konteks ini. Awalnya, orang-orang dari latar belakang sosial ekonomi rendah membentuk koperasi. Dengan bekerja sama, para pihak ingin meningkatkan kesejahteraan mereka. Koperasi telah berkembang hingga kini bisa menampung semua lapisan masyarakat, bukan hanya mereka yang berpenghasilan rendah. Perihal ini didasarkan pada koperasi yang menjunjung tinggi asas Pancasila, UUD 1945, dan sifat dasar kekeluargaan Indonesia. Dalam rangka pembangunan nasional dewasa ini, pemerintah telah menetapkan bahwa koperasi menjadi alat perekonomian rakyat. Mengacu pada Pasal 33 Ayat 1 UUD 1945, yang selaras terhadap kebijakan pemerintah saat ini, sistem ekonomi dibuat sebagai usaha koperasi berlandaskan pengertian kekeluargaan.

Artikel “Jaga Ekstensi, Koperasi Harus Ubah Paradigma” di Balitribune.co.id merujuk pada kasus di Kabupaten Gianyar. pada 18 Juli 2022. Mirip dengan LPD, koperasi telah mengalami sejumlah musibah dalam lingkungan ekonomi saat ini. Sementara beberapa benar-benar tidak aktif, yang lain terlibat dalam aktivitas ilegal. Dengan mengikuti aturan dan beroperasi dengan persetujuan anggota, pengurus bertanggung jawab menjaga kelancaran operasional koperasi. Anda harus mengubah pandangan dunia Anda jika ingin terus eksis dan berkembang. I Ketut

Saban, Ketua Dekopinda Kabupaten Gianyar, memperkirakan hingga Maret 2022 Gianyar akan mempunyai 1.277 koperasi. Ada 857 koperasi operasional secara keseluruhan. Sisanya masih dalam tahap awal pemulihan dan tidak bisa dioperasikan. Koperasi Gianyar belakangan ini tidak banyak berkembang. Penurunan aset dan SHU sering terjadi. Wayan Arsana, Kepala Dinas Koperasi dan UMKM I Kabupaten Gianyar menyebutkan, beragam faktor bisa membuat koperasi sakit hingga bangkrut. Akibatnya, rata-rata sisa hasil usaha (SHU) koperasi menurun, dan jumlah koperasi tidak aktif meningkat dari 286 per 2019 menjadi 423 per Januari 2022. Masalah utama yang dihadapi koperasi tidak aktif ialah anggota tidak bisa mengakses uang atau simpanan mereka. . Misalnya, Koperasi Sari Boga menjadi publik karena masalah penarikan. Koperasi Sari Boga masih beroperasi, namun masih ada kendala dalam pengelolaannya. Meskipun ada penundaan, masalah arus kas dan likuiditas, dan penundaan, kelompok penyelesaian bergerak melalui aset. Ini bertentangan dengan praktik manajemen dan pengawasan yang diterima (Bali Expres, 2022)

Berlandaskan fenomena yang terjadi di Kabupaten Gianyar, terdapat beberapa koperasi mengalami penurunan SHU dan beberapa koperasi tidak aktif lagi. Ini terjadi karena kurangnya pengelolaan pada organisasi hal itu memengaruhi kinerja pada koperasi, (Mulyanti dan Rina, 2017). Koperasi harus mempekerjakan orang-orang ahli karena mereka tidak dapat lagi berkembang dengan gaya manajemen mereka saat ini. Administrasi koperasi profesional semacam ini ditandai dengan tata kelola perusahaan yang baik. Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) mendefinisikan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) sebagai sistem tata kelola perusahaan yang menggabungkan akuntabilitas, transparansi, tanggung jawab, kemandirian, dan kewajaran. Efektivitas kelompok seperti koperasi bisa diuntungkan dari perihal ini (Marlina, 2019). Setiap koperasi membutuhkan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang terpengaruhi oleh beragam faktor, antara lain budaya koperasi, selain komponen Tata Kelola Perusahaan atau sistem tata kelola yang kuat.

Perilaku masing-masing anggota tim sangat terpengaruhi oleh budaya organisasi dalam hal mendapatkan strategi kinerja kooperatif yang ditingkatkan. (Amanda dan Suputra, 2019), budaya organisasi ialah "sistem atau nilai-nilai keyakinan yang dikaji oleh seluruh anggota organisasi, artinya akan ada sistem nilai yang diterapkan, dikembangkan, dan dipelajari secara terus menerus, serta berfungsi sebagai suatu sistem yang bisa merekatkan dan sekaligus dijadikan acuan perilaku dalam kinerja organisasi suatu koperasi, guna terpenuhi beragam tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama." Jika suatu organisasi mempunyai budaya

menjadi pertimbangan bagi manajerial organisasi suatu koperasi alhasil bisa memberikan hal baik dari segi kualitas dan kauntitas pengelola koperasi.

KAJIAN PUSTAKA

Pernyataan Barney (1991) *Resource Based View Theory* (RBV), ialah sebuah paradigma untuk memeriksa sebuah organisasi atau perusahaan mengingat banyak sumber keunggulan kompetitif jangka panjangnya. Kata "sumber daya" mengacu pada "kumpulan beragam faktor yang bisa dikendalikan dan dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tertentu", yang keduanya dapat berwujud, mengacu pada Barney (1991). Semacam aset tidak berwujud yang dikenal sebagai modal intelektual mencakup item seperti 1) sumber daya manusia perusahaan (*Human Capital*), yang mencakup keterampilan, keahlian, dan pendidikan personelnnya. 2) Modal structural (*Structural Capital*) mencakup tata kelola perusahaan yang sehat, struktur organisasi yang fungsional, dan budaya organisasi yang sehat. 3) Hubungan (*Relasi Capital*) dengan pelanggan di luar perusahaan disebut hubungan modal.

Kinerja koperasi ialah sesuatu yang diciptakan oleh koperasi dalam jangka waktu tertentu dengan mengacu pada standar yang telah ditetapkan, alhasil sangat penting untuk mempunyai pengukuran yang menyeluruh tidak terpaku pada perspektif keuangan tetapi juga mengukur non keuangan, dan mampu menggambarkan bagaimana kinerja koperasi. organisasi mencapai tujuannya. Kepuasan pelanggan, efektivitas proses bisnis internal, dan peluang pertumbuhan dan pembelajaran dipertimbangkan saat mengevaluasi kinerja non-keuangan koperasi memakai metodologi *balanced scorecard* (Lesmana, 2021).

Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) telah menetapkan lima prinsip tata kelola perusahaan yang baik yaitu transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kewajaran. Tata kelola perusahaan yang baik didasarkan pada tata kelola yang baik, yang ditandai dengan keterlibatan masyarakat, kepatuhan terhadap aturan hukum, transparansi, kepedulian terhadap pemangku kepentingan, menemukan konsensus, keadilan, efisiensi, efektivitas, akuntabilitas, dan perencanaan jangka panjang, (Yudhasena dan Putri, 2019)

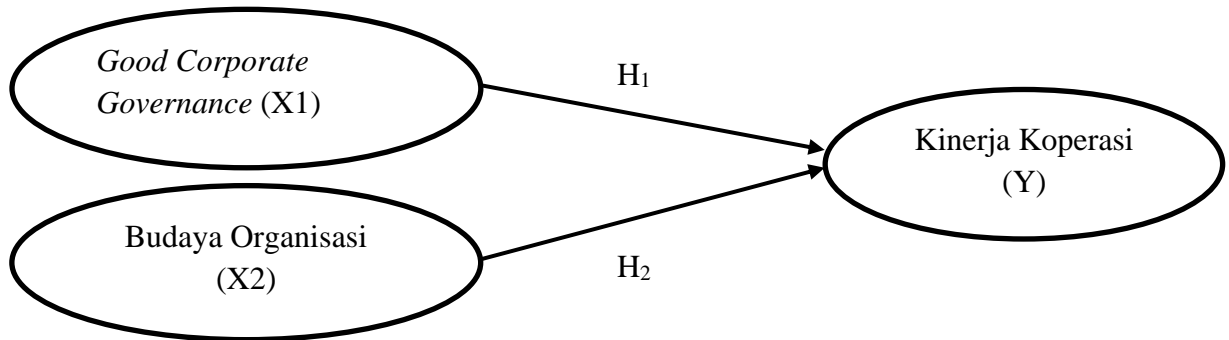
Pernyataan Schein (1992) yang memperluas definisi ini, budaya organisasi bisa dianggap sebagai asumsi yang dibuat, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu untuk membantu organisasi dalam menganalisis dan menuntaskan beragam masalah yang diciptakan dari integrasi internal. dan adaptasi eksternal, Wulantari *et al.*(2022).

Penelitian oleh Marlina (2019) dan Putri, *et al.* (2023) menunjukkan dari tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governace*) berpengaruh positif kepada kinerja koperasi. Hasil ini selaras terhadap riset Utomo, *et al.* (2018) yang menampilkan yaitu tata kelola

METODE PENELITIAN

Untuk membangun hubungan kausal antara variabel independen (memengaruhi) dan dependen (berdampak), penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif berlandaskan bentuk riset asosiatif. Berikut kerangka kerja yang dipakai dalam perencanaan riset ini:

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian



Sumber: Data diolah, 2023

Good Corporate Governance ialah wawasan tentang sistem kontrol dan regulasi perusahaan, dimungkinkan untuk mengevaluasi hubungan antara banyak pihak yang mengelola perusahaan serta nilai-nilai yang termasuk dalam mekanisme manajemen itu sendiri melalui tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). Indikator-indikator variabel diukur memakai skala Likert dari 1 sampai dengan 5: dengan 7 indikator yaitu 1) transparansi dalam pengambilan keputusan; 2) ketepatan waktu, relevansi, dan keakuratan laporan keuangan; 3) pengetahuan tentang visi, misi, dan tujuan organisasi; 4) penyelarasan tanggung jawab dengan keahlian individu; 5) kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib; 6) keputusan berlandaskan kriteria objektif; dan 7) memperlakukan seluruh karyawan secara adil dan wajar. (Wulantari *et al.*, 2022)

Budaya organisasi berfungsi sebagai landasan untuk pengambilan keputusan di masa depan serta digunakan untuk konsep dalam penyusunan Strategi dalam pengembangan pada organisasi. Variabel ini terdiri dari 6 indikator yang masing-masing dinilai dengan skala Likert dari 1 sampai 5, yaitu 1) Inovasi serta pengambilan resiko, 2) Bertindak agresif serta inovatif, 3) Kerja tim, 4) Loyalitas kerja, 5) Penyelesaian tugas tepat waktu, 6) Ketepatan waktu, (Wulantari *et al.*, 2022).

Kinerja koperasi ialah sesuatu yang diciptakan oleh koperasi dalam jangka waktu tertentu dengan mengacu pada kriteria tertentu, penting untuk mengukur kegiatan kinerja koperasi yang dirancang untuk memahami bagaimana kinerja kegiatan dan hasil dicapai. Pendekatan pengukuran memberikan ruang untuk penyesuaian di masing-masing dari empat perspektif *balanced scorecard*: keuangan, pelanggan, bisnis internal, serta pembelajaran dan

pengembangan. Untuk memantau variabel ini menggunakan 8 indikator, yaitu 1) Peningkatan pendapatan, 2) Mengalokasikan modal kerja, 3) Jasa yang ditawarkan sesuai dengan kebutuhan 4) Komplain pelanggan ditangani langsung 5) Evaluasi dan perbaikan 6) Karyawan bisa mengakses semua informasi, 7) Fasilitas organisasi, 8) Pemberdayaan karyawan (Wulantari *et al.*, 2022), yang diukur menggunakan skala likert 1-5 poin.

Populasi dalam penelitian ini diikuti oleh 45 orang responden dari 15 Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Gianyar, termasuk ketua, sekretaris, dan bendahara. Data dihimpun Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gianyar. Ukuran sampel untuk penelitian ini ditentukan melalui metode sampling jenuh. ketika sampel dari seluruh populasi dipakai. Di Kecamatan Gianyar terdapat 15 Koperasi Simpan Pinjam yang berbeda, yang diwakili oleh 45 responden, meliputi ketua, sekretaris, dan bendahara koperasi simpan pinjam di Kecamatan Gianyar.

Statistik deskriptif ialah kajian terhadap satu atau lebih variabel bebas (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membandingkannya atau mencari kaitan di antara keduanya, mengacu pada Sugiyono (2020:64).

Patial Least Square membuat asumsi normalitas data dan kurangnya multikolinieritas antara variabel independen, kuadrat terkecil parsial ialah pendekatan analitik yang powerfull disebut sebagai "*soft modeling*" karena tidak memerlukan asumsi OLS regresi sebagaimana data harus berdistribusi normal dan tidak adanya problem multikolinieritas antar variabel. Pernyataan (Ghozali, 2021) dua bagian utama dari analisis PLS-SEM ialah model pengukuran dan model struktural, masing-masing juga disebut sebagai *Outer Model* dan *Inner model*.

Model pengukuran, juga dikenal sebagai *outer model*, menguji indikator variabel laten untuk menilai seberapa baik mereka menjelaskan variabel latennya. Uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Cronbach's Alpha* dilaksanakan.

Structural Model atau *Inner Model* tercipta ketika sejumlah variabel riset serta indikator dari variabel riset tertentu bersatu. Model ini kemudian bisa diukur untuk menentukan seberapa akuratnya secara keseluruhan dalam studi tertentu. Untuk mengkonfirmasi kebenaran riset ini, banyak pengujian seperti *R-square*, *F-square*, dan *Path Analysis* dilaksanakan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

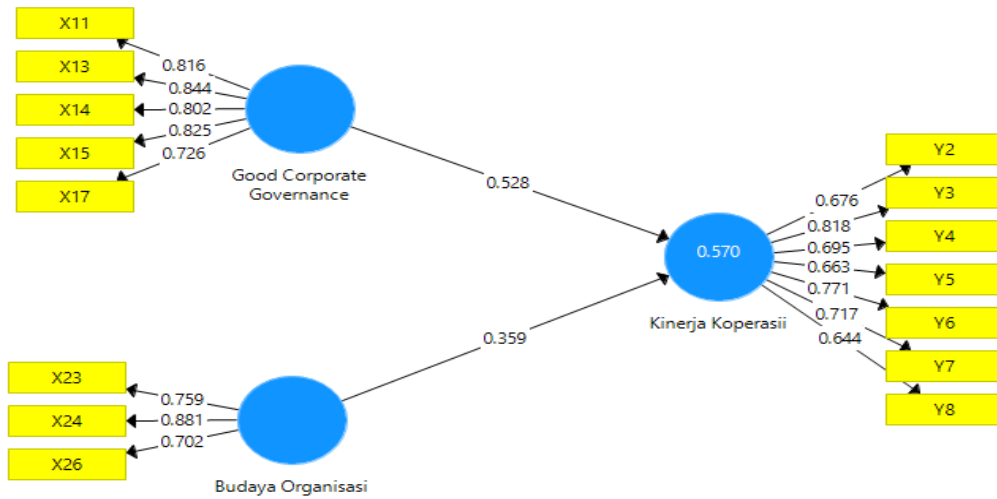
Penelitian ini dilakukan pada 15 koperasi simpan pinjam di Kecamatan Gianyar. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 45 kuesioner dibagikan kepada ketua, sekretaris, dan bendahara koperasi, 45 kuesioner dikembalikan untuk evaluasi. Statistik deskriptif penelitian ini menilai setiap variabel serta indikator yang mendasarinya. Analisis deskriptif menyebutkan bahwa variabel *Good Corporate Governace*

Tabel 4.2 Nilai *Outer Loading* Hasil Estimasi Setelah Eksekusi

Variabel	Indikator	Nilai Korelasi
Good Corporate Governance (X1)	X1.1	0,816
	X1.3	0,844
	X1.4	0,802
	X1.5	0,825
	X1.7	0,726
Budaya Organisasi (X2)	X2.3	0,759
	X2.4	0,881
	X2.6	0,702
Kinerja Koperasi (Y)	Y1.2	0,676
	Y1.3	0,818
	Y1.4	0,695
	Y1.5	0,663
	Y1.6	0,771
	Y1.7	0,717
	Y1.8	0,644

Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 4.2. Model struktural sesudah eksekusi



Sumber: Data diolah, 2023

Berlandaskan perhitungan dan hasil yang disajikan melalui Tabel 4.2, angka outer loading di atas 0,60 menampilkan bahwasanya semua indikator terpenuhi syarat *convergent validity*.

Tabel 4.3 Uji *Discriminant Validity*

Variabel	AVE	√AVE	GCG	Budaya Org
GCG	0,646	0,804		
Budaya Organisasi	0,615	0,784	0,428	
Kinerja Koperasi	0,510	0,714	0,682	0,585

Sumber : Data diolah, 2023

- Marlina, E. (2019). Pengaruh good cooperative governance terhadap kinerja koperasi di Kota Pekanbaru , Riau. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 9(1), 11–21.
- Martini I.A.O, Lasmi N.W, Jaya N.K dan Sutrisni E. (2017). Improving Cooperative Performance through Human Resource Development Effort. *International Journal of Social Science and Humania*.
- Mulyanti, D., & Rina. (2017). Meningkatkan Sisa Hasil Usaha Melalui Modal Dan Pemberian Pinjaman. *Ecodemica*, 1(1), 81–88. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/1431%0A>
- Nanda, M. R. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di CV . Multi UNY Utama Badan Pengelolaan dan Pengembangan Usaha Universitas Negeri Yogyakarta)*. 154.
- Nuraini, K., Sari, P., & Purwanto, A. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Dan Pengetahuan Pengurus Terhadap Kinerja Koperasi (Studi Empiris Pada Koperasi Di Kabupaten Bantul). *Diponegoro Journal of Accounting*, 11(1), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Perawati, K. M., & Badera, I. D. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Organisasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 25, 1856. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i03.p09>
- Pramesti, G. A. A., & Tandio, D. R. (2018). Analisis Implementasi Good Corporate Governance Pada Koperasi Di Kota Denpasar. *Jurnal Riset Akuntansi*, 8(2), 55–64.
- Pratami, L. A. R. (2018). Budaya Organisasi Memediasi Kualitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kepercayaan Teknologi Informasi pada Kinerja Karaywan. *Akuntansi Universitas Udayana*, 22(2), h: 1032-1058.
- Putri, P. A. Y., & Endiana, I. D. M. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 179–189. <https://doi.org/10.51774/mapan.v5i1.131>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkeallo, D. I. (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Balo"Ta Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja. *Universitas Kristen Indonesia Toraja*
- Utomo, M.N., et all. (2018). IMPLEMENTASI CORPORATE GOVERNANCE DALAM MENCIPTAKAN KINERJA (STUDI EMPIRIS PADA KOPERASI DI KOTA TARAKAN). *JURNAL BORNEO HUMANIORA*, 32–42.
- Wulantari, N. L. P., Sudiana, I. W., & Arie Pramuki, N. M. W. (2022). Peran Kompetensi Manajerial Dalam Memoderasi Hubungan Good Corporate Governance Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Se-Kecamatan Sukawati.

Hita Akuntansi Dan Keuangan, 3(1), 325–345. <https://doi.org/10.32795/hak.v3i1.2310>

Yudhasena, I. G. I., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2019). Pengaruh Good Government Governance, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD). *E-Jurnal Akuntansi*, 28, 434. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v28.i01.p17>