

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tujuan Pembangunan Nasional adalah menciptakan masyarakat yang adil dan sejahtera, baik secara materiil maupun spiritual, berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Konstitusi UUD 1945. Pertumbuhan ekonomi Indonesia didasarkan pada prinsip-prinsip Pancasila sebagai fondasi negara. Implementasi dari sila kelima, yang mencakup keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia, merupakan langkah untuk memajukan perekonomian dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan tujuan meratakan pembangunan dan mencapai kemakmuran yang adil bagi semua warga Indonesia. Ini dilakukan dalam kerangka sistem ekonomi yang dibangun atas dasar kekeluargaan, dengan pengembangan koperasi sebagai salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan perekonomian Indonesia (Saefulloh, dkk. 2018).

Koperasi merupakan suatu bentuk badan usaha yang didirikan oleh sekelompok orang atau individu dengan tujuan utama untuk memenuhi kebutuhan bersama dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Prinsip-prinsip utama yang menjadi landasan operasional koperasi meliputi kebersamaan, demokrasi, ekonomi kerakyatan, dan keadilan sosial. Dalam struktur koperasi, anggotanya memiliki peran aktif dalam pengambilan keputusan yang bersifat kolektif, di mana setiap anggota memiliki hak suara yang sama untuk menentukan arah dan kebijakan koperasi (Amruh, dkk. 2022).

Selain itu, keuntungan yang diperoleh oleh koperasi akan dibagikan secara adil di antara anggotanya berdasarkan kontribusi masing-masing, sehingga prinsip keadilan menjadi prinsip yang sangat dijunjung tinggi dalam koperasi. Dengan

demikian, koperasi tidak hanya berfungsi sebagai entitas bisnis, tetapi juga sebagai wadah bagi anggotanya untuk bekerja sama secara berkelanjutan demi mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kesejahteraan secara kolektif (Amruh, dkk. 2022).

Tabel 1. Jumlah Anggota Koperasi di Kab. Deli Serdang Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Anggota Koperasi
2019	4.704
2020	11.435
2021	13.110

Sumber : BPS Kab. Deli Serdang (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 1 terlihat bahwa jumlah anggota koperasi di Kabupaten Deli Serdang mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun 2019 hingga 2021. Pada tahun 2019, jumlah anggota koperasi tercatat sebanyak 4.704 orang, kemudian meningkat menjadi 11.435 anggota pada tahun 2020, dan terus bertambah menjadi 13.110 anggota pada tahun 2021. Peningkatan jumlah anggota koperasi ini dapat disimpulkan sebagai hasil dari berbagai faktor, di antaranya adalah tingkat kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan keberhasilan koperasi.

Dengan adanya peningkatan kinerja SDM, koperasi mampu memberikan pelayanan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional, serta memberikan nilai tambah bagi anggotanya. Hal ini kemudian menjadi salah satu faktor yang mendorong pertumbuhan jumlah anggota koperasi, karena anggota merasa terlayani dengan baik dan mendapatkan manfaat yang optimal dari keanggotaannya. Dengan demikian, peningkatan jumlah anggota koperasi dapat menjadi indikasi positif dari efektivitas kinerja SDM dalam mencapai keberhasilan koperasi secara keseluruhan koperasi secara keseluruhan (Eka Sri

Patmawati, 2022).

Eka Sri Patmawati (2022) menjelaskan Keberhasilan koperasi sangat ditentukan oleh kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) anggotanya. SDM yang berkualitas dan memiliki tingkat kinerja yang baik akan mampu memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan keberlanjutan koperasi. Kinerja dapat diukur dengan pengetahuan, keahlian, karakteristik, kualitas dan kuantitas kerja, serta hubungan sesama teman kerja yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dan menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, koperasi dihadapkan pada tuntutan untuk terus melakukan inovasi dan peningkatan kualitas layanan guna bertahan dan berkembang. Dalam konteks ini, analisis terhadap tingkat kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) anggota koperasi menjadi sangat penting. Melalui analisis ini, koperasi dapat mengidentifikasi area di mana anggota perlu ditingkatkan keterampilan atau pengetahuan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan. SDM yang kompeten juga akan membantu koperasi bersaing lebih baik di pasar yang semakin ketat, serta membantu dalam pengembangan potensi anggota untuk meningkatkan daya saing koperasi secara keseluruhan. Dengan demikian, analisis kinerja SDM anggota koperasi merupakan langkah strategis dalam memastikan koperasi dapat terus berkembang dan berhasil dalam lingkungan bisnis yang dinamis saat ini (Rahayu, 2020).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, pada Koperasi Pemasaran Sembilan Dua Enam memiliki beberapa jenis usaha seperti green house (bayam, kangkung, dan sawi), dan menjual berbagai macam sembako seperti, beras,

minyak, sabun, gula, dan deterjen. Dengan melihat peningkatan kemajuan koperasi yang terus berkembang dari tahun ke tahun, sehingga dalam menghadapi persaingan global, koperasi harus dapat menghadapi tantangan global seperti peningkatan inovasi produk dan jasa. Oleh karena itu, dipandang sangat penting untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Tingkat Kinerja Sumber Daya Manusia Anggota Dalam Meningkatkan Keberhasilan Koperasi Pemasaran Sembilan Dua Enam (Studi Kasus: Desa Saentis, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara)”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka didapatkan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Tingkat Kinerja Sumber Daya Manusia Koperasi Pemasaran Sembilan Dua Enam?
2. Bagaimana Tingkat Keberhasilan Koperasi Pemasaran Sembilan Dua Enam?
3. Bagaimana Pengaruh Tingkat Kinerja Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Keberhasilan Koperasi Pemasaran Sembilan Dua Enam?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tingkat Kinerja Sumber Daya Manusia Koperasi Pemasaran Sembilan Dua Enam.
2. Tingkat Keberhasilan Koperasi Pemasaran Sembilan Dua Enam.
3. Pengaruh Tingkat Kinerja Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Keberhasilan Koperasi Pemasaran Sembilan Dua Enam.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk masyarakat, penelitian ini dapat menjadi informasi serta menambah pengetahuan mengenai fakta tentang tingkat kinerja sumber daya manusia anggota koperasi dalam peningkatan keberhasilan koperasi.
2. Untuk pemerintah, penelitian ini dapat membagikan saran atau masukan terhadap kebijakan-kebijakan serta rancangan program yang dapat mempengaruhi wawasan ataupun pengetahuan pada tingkat kinerja sumber daya manusia.
3. Untuk akademisi, penelitian ini diharapkan agar bermanfaat dalam membagikan informasi serta ilmu guna menjadi bahan petunjuk dan pertimbangan pada penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Koperasi

Secara umum, koperasi adalah entitas bisnis yang didirikan oleh sekelompok orang untuk bergerak di sektor ekonomi, terutama untuk membantu anggotanya yang umumnya memiliki tingkat ekonomi yang rendah. Tujuan utama koperasi adalah memenuhi kebutuhan anggotanya melalui usaha bersama. Dalam konteks ini, peran koperasi menjadi sangat penting dalam mengembangkan potensi ekonomi masyarakat dengan prinsip-prinsip demokrasi, kebersamaan, dan transparansi (Sibuea, 2016).

Koperasi adalah bentuk usaha kolektif yang didasarkan pada prinsip kekeluargaan. Semangat solidaritas masyarakat Indonesia yang akan dihidupkan kembali melalui koperasi, menekankan pentingnya kerjasama dalam suasana kekeluargaan di antara anggota, tanpa adanya konflik antara pemimpin dan anggota, serta tanpa adanya bentuk kekerasan atau paksaan. Dalam koperasi, semua anggota memiliki tanggung jawab yang sama terhadap keselamatan dan keberlangsungan organisasi tersebut (Effendi, dkk. 2018).

Koperasi adalah suatu bentuk badan usaha yang didirikan oleh sekelompok orang atau individu dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan bersama dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Koperasi beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip kebersamaan, demokrasi, ekonomi kerakyatan, dan keadilan sosial. Anggotanya memiliki peran aktif dalam pengambilan keputusan, serta keuntungan yang diperoleh dibagikan secara adil berdasarkan kontribusi masing-masing.

2.1.2. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi sebuah perusahaan jika dibandingkan dengan aset-aset lainnya, karena SDM merupakan kekuatan utama dalam menggerakkan roda organisasi perusahaan. Pengelolaan SDM harus dilakukan secara efektif dan berkelanjutan, dengan memberikan perhatian ekstra dan memenuhi kebutuhan serta hak-haknya. Selain itu, SDM juga merupakan mitra bagi pengusaha dalam mencapai tujuan organisasi (Eka Sry Patmawati, 2022).

Sumber daya manusia adalah istilah yang mengacu pada tenaga kerja atau karyawan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau entitas. Ini mencakup keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan individu yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dan menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab (Amiruddin, 2016).

2.1.3. Kinerja

Menurut Suprihati (2014), manusia memiliki kebutuhan hidup yang tidak hanya terbatas pada hal-hal materiil, tetapi juga mencakup aspek nonmateriil seperti kebanggaan dan kepuasan dalam bekerja. Setiap individu akan menghadapi tantangan yang mungkin tidak terduga dalam upaya mencapai kebutuhan yang diinginkan, dan melalui proses bekerja serta pengalaman yang diperoleh, seseorang akan mengalami kemajuan dalam kehidupannya.

Kinerja seseorang dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai selama proses bekerja. Istilah "kinerja" merujuk pada prestasi kerja atau hasil kerja yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja juga dapat diinterpretasikan sebagai pencapaian hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya (Juminah, 2017).

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja mencakup evaluasi atas pencapaian tujuan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, serta efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks organisasi atau dunia kerja, kinerja sering kali diukur untuk mengevaluasi kontribusi individu atau tim terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja merupakan indikator penting dalam menilai sejauh mana seseorang atau suatu unit kerja berhasil mencapai hasil yang diharapkan (Juminah, 2017).

2.1.4. Indikator Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam penelitian ini terdapat 5 indikator dalam kinerja SDM yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Amiruddin (2026) berpendapat Pengetahuan merupakan kumpulan informasi, fakta, konsep, dan pengalaman yang dimiliki oleh seseorang atau suatu organisasi. Pengetahuan mencakup pemahaman yang mendalam tentang berbagai topik, proses, atau keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pengalaman, riset, dan interaksi dengan lingkungan sekitar. Pengetahuan memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan, inovasi, pembelajaran, dan pengembangan individu maupun organisasi.

Dalam konteks bisnis dan organisasi seperti koperasi, pengetahuan sangat berharga karena dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengembangkan strategi bisnis yang tepat, memahami pasar dan pelanggan, serta menghadapi tantangan yang kompleks. Dengan pengetahuan yang baik, koperasi

dapat meningkatkan kualitas layanan, inovasi produk, dan keberlanjutan usaha secara keseluruhan (Amruh, dkk. 2022).

2. Keahlian

Djemma, dkk (2022) mengatakan Keahlian adalah kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu tugas atau aktivitas dengan baik dan efektif. Keahlian dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, serta praktek secara berkelanjutan. Keahlian mencakup pemahaman yang mendalam tentang suatu bidang atau disiplin tertentu, serta kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam situasi nyata.

Dalam koperasi, keahlian sangat penting bagi anggota, pengurus, dan karyawan koperasi dalam menjalankan berbagai fungsi dan tugas operasional. Keahlian yang dimiliki oleh individu dalam koperasi dapat mencakup berbagai bidang, seperti manajemen, keuangan, pemasaran, teknologi informasi, hukum, dan lain sebagainya. Dengan adanya keahlian yang memadai, koperasi dapat beroperasi secara efisien, menghadapi tantangan dengan lebih baik, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik (Kirana, dkk. 2017).

3. Karakteristik dan Kepribadian

Karakteristik adalah sifat-sifat atau ciri-ciri yang melekat pada seseorang atau sesuatu yang membedakannya dari yang lain. Sementara kepribadian adalah keseluruhan pola pikir, perasaan, dan perilaku yang khas dari seseorang yang mempengaruhi cara individu tersebut berinteraksi dengan lingkungannya. Karakteristik dan kepribadian seseorang dapat mencakup berbagai aspek seperti kejujuran, keberanian, kecerdasan, empati, ekstrovert, introvert, dan sebagainya (Zendrato, dkk. 2024).

Dalam berbagai konteks, baik dalam kehidupan sehari-hari, dunia kerja, maupun dalam organisasi seperti koperasi, karakteristik dan kepribadian yang positif dapat membantu individu mencapai tujuan dan menjalin hubungan yang baik dengan orang lain.

4. Kualitas dan Kuantitas Kerja

Menurut Eka Sry Patmawati (2022) Kualitas dan kuantitas kerja merujuk pada seberapa baik dan seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu periode waktu tertentu. Kualitas kerja mencakup tingkat keahlian, ketepatan, dan hasil dari pekerjaan tersebut, sementara kuantitas kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan atau produk/jasa yang dihasilkan dalam rentang waktu yang diberikan. Kedua aspek ini penting untuk menilai produktivitas dan efektivitas kerja.

Dalam koperasi, kualitas dan kuantitas kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kesejahteraan anggota koperasi. Kualitas kerja yang tinggi dalam koperasi mencakup kemampuan anggota untuk bekerja dengan ketepatan, ketelitian, kreativitas, dan pelayanan yang baik kepada sesama anggota dan pelanggan koperasi. Sementara itu, kuantitas kerja yang optimal menunjukkan efisiensi dalam menghasilkan produk atau layanan, serta mencapai target produksi yang telah ditetapkan (Rahayu, 2020).

Dengan menjaga keseimbangan antara kualitas dan kuantitas kerja, koperasi dapat meningkatkan daya saing, memperluas pasar, dan memberikan manfaat ekonomi yang lebih besar bagi anggotanya. Selain itu, kualitas dan kuantitas kerja yang baik juga dapat membantu koperasi dalam membangun reputasi yang positif, meningkatkan kepercayaan anggota dan masyarakat, serta

menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

5. Hubungan Sesama Anggota Koperasi

Hubungan sesama anggota koperasi adalah fondasi utama dalam memperkuat solidaritas dan kebersamaan di antara anggota. Dengan adanya hubungan yang baik, anggota koperasi dapat saling mendukung, bekerja sama, dan bertukar informasi secara terbuka. Kepercayaan antar anggota menjadi kunci dalam membangun hubungan yang harmonis dan produktif di dalam koperasi. Komunikasi yang efektif juga memegang peranan penting dalam menjaga hubungan sesama anggota agar tetap transparan dan saling memahami (Rahmat, 2020).

Selain itu, adanya rasa saling menghargai, peduli, dan gotong royong di antara anggota koperasi turut memperkuat hubungan sesama anggota. Dengan membangun hubungan yang kokoh dan berlandaskan nilai-nilai kebersamaan, koperasi dapat mencapai tujuan bersama, meningkatkan kesejahteraan anggota, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat sekitar (Amruh, dkk. 2022).

2.1.5. Keberhasilan Koperasi

Menurut Endah Nur Amalina, dkk (2021) keberhasilan sebuah koperasi dapat dinilai dari kemampuannya dalam mencapai tujuan intinya, yaitu meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat umum, memperbaiki kualitas ekonomi anggotanya, dan mencapai kemandirian.

Abrar (2022) berpendapat bahwa Keberhasilan koperasi bisa dinilai dari perspektif internal maupun eksternalnya. Sebagai entitas ekonomi kerakyatan, koperasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya dengan efektif menjalankan tujuan, fungsi, dan peranannya. Indikator keberhasilan termasuk jumlah anggota dan SHU, pengelolaan modal yang baik, manajemen organisasi

yang efisien, pertumbuhan volume usaha, serta kontribusinya kepada masyarakat dan lingkungan.

Selain meningkatkan kesejahteraan anggotanya, keberhasilan sebuah koperasi dapat memberikan dampak positif secara tak langsung pada ekonomi masyarakat secara umum. Faktor-faktor lain yang memengaruhi keberhasilan koperasi juga harus dipertimbangkan dengan serius. Oleh karena itu, penting bagi seluruh pihak yang terlibat dalam koperasi untuk bekerja sama demi kemajuan dan keberhasilannya.

2.1.6. Indikator Keberhasilan Koperasi

Dalam penelitian ini terdapat 5 indikator dalam keberhasilan koperasi yaitu sebagai berikut:

1. Rapat Anggota Tahunan (RAT)

Rapat Anggota Tahunan (RAT) adalah pertemuan tahunan yang diadakan oleh organisasi seperti koperasi untuk mengevaluasi kinerja, menyajikan laporan keuangan, dan merencanakan program kerja masa depan. Tujuan utama RAT adalah untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan organisasi, serta memberikan kesempatan bagi anggota untuk menyampaikan aspirasi dan masukan. Dalam rapat ini, anggota dapat memilih pengurus baru, mengubah anggaran dasar, dan mendiskusikan isu-isu penting lainnya. Secara keseluruhan, RAT berfungsi sebagai sarana komunikasi yang penting antara pengurus dan anggota organisasi (Wibowo, 2021).

2. Sisa Hasil Usaha (SHU)

Menurut Firman (2018) Sisa Hasil Usaha adalah bagian dari keuntungan yang diperoleh oleh koperasi setelah dikurangi dengan cadangan wajib, cadangan sukarela, dan dana pembinaan. SHU merupakan bagian dari keuntungan bersih

yang dapat digunakan untuk berbagai kegiatan koperasi, seperti pembagian dividen kepada anggota, pengembangan usaha, pembentukan cadangan, atau kegiatan sosial lainnya. SHU juga dapat menjadi indikator kinerja keuangan koperasi dan digunakan untuk mengevaluasi efisiensi dan keberlanjutan usaha koperasi.

3. Keanekaragaman Produk Koperasi

Keanekaragaman produk koperasi merujuk pada beragam jenis produk atau jasa yang dihasilkan atau disediakan oleh koperasi. Koperasi dapat menghasilkan berbagai macam produk atau jasa sesuai dengan bidang usaha atau kegiatan ekonomi yang dikelolanya. Contoh keanekaragaman produk koperasi meliputi produk pertanian, dan lain sebagainya. Keanekaragaman produk koperasi memberikan manfaat bagi anggota koperasi dan masyarakat secara luas dengan menyediakan pilihan yang beragam, mendukung perekonomian lokal, serta meningkatkan daya saing koperasi di pasar (Zelin, 2023).

4. Omzet Koperasi

Omzet koperasi adalah total pendapatan yang diperoleh dari penjualan produk atau jasa yang dihasilkan atau disediakan oleh koperasi dalam suatu periode waktu tertentu. Omzet koperasi mencakup seluruh jumlah uang yang diperoleh dari hasil penjualan tanpa memperhitungkan biaya-biaya operasional seperti bahan baku, produksi, upah karyawan, dan biaya lainnya. Omzet koperasi merupakan indikator penting untuk mengukur kinerja keuangan dan aktivitas usaha koperasi dalam mencapai tujuan ekonomi dan sosialnya (Rosalia, dkk. 2023).

5. Perluasan Pangsa Pasar

Rezza, dkk (2019) Perluasan pangsa pasar merupakan strategi yang

dilakukan oleh suatu organisasi, termasuk koperasi, untuk meningkatkan penetrasi produk atau jasa mereka ke segmen pasar yang lebih luas. Tujuan dari perluasan pangsa pasar adalah untuk memperluas jangkauan pasar, meningkatkan jumlah pelanggan, dan meningkatkan penjualan.

Strategi perluasan pangsa pasar dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti memasuki pasar baru, menjangkau konsumen baru, mengembangkan produk baru, meningkatkan promosi dan pemasaran, serta meningkatkan kualitas produk atau layanan. Dengan melakukan perluasan pangsa pasar, koperasi dapat mengoptimalkan potensi pasar, meningkatkan daya saing, dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan (Selma, 2022).

6. Ketersediaan Modal

Menurut Surdaryono dalam bukunya "Pengantar Manajemen Teori dan Kasus" (2017: 333-334), modal usaha didefinisikan sebagai sejumlah uang atau barang yang digunakan sebagai dasar untuk menjalankan suatu pekerjaan. Nilai modal awal dapat bervariasi tergantung pada jenis usaha yang akan dijalankan dan skala usaha tersebut. Dalam konteks bahasa Inggris, modal dikenal sebagai capital, yang merupakan sumber daya baik yang dihasilkan oleh alam maupun manusia untuk membantu dalam proses produksi barang atau jasa guna mencapai keuntungan.

Ketersediaan modal merujuk pada kemampuan suatu organisasi, termasuk koperasi untuk memiliki sumber daya keuangan yang cukup guna menjalankan operasional, mengembangkan usaha, dan memenuhi kebutuhan keuangan lainnya. Modal merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan bisnis atau kegiatan ekonomi, termasuk dalam konteks koperasi. Ketersediaan modal yang memadai memungkinkan koperasi untuk melakukan investasi, membiayai

kegiatan operasional, mengembangkan produk atau layanan, serta menghadapi tantangan ekonomi (Indianti, 2023).

Sumber modal koperasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti simpanan anggota, pinjaman dari lembaga keuangan, program pembiayaan pemerintah, investasi, dan pendapatan usaha. Dengan memastikan ketersediaan modal yang mencukupi, koperasi dapat menjaga keberlangsungan usaha, meningkatkan daya saing, serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi anggotanya dan masyarakat sekitar.

2.2. Penelitian Terdahulu

Pertanian adalah sebuah kegiatan yang berfokus pada pemanfaatan sumber daya hayati untuk menghasilkan berbagai macam kebutuhan manusia, seperti bahan pangan, bahan baku industri, dan sumber energi. Kegiatan ini dapat mencakup berbagai aktivitas, mulai dari budidaya tanaman dan hewan, pengolahan hasil panen, hingga pemasaran produk pertanian (D. Dadi, 2021).

Amiruddin (2016) melakukan penelitian yang berjudul "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Biak Numfor" telah berhasil dilaksanakan dengan efektif. Hasil dari wawancara responden menunjukkan bahwa indikator pendidikan dan pelatihan telah mendapat respon positif. Pegawai Dinas Perhubungan Biak telah mengikuti program pendidikan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia, sehingga diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sumber daya manusia memegang peran kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Biak, karena keberadaan SDM yang kompeten dan profesional akan berdampak positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan.

Menurut Kirana, dkk (2017) dalam penelitian yang berjudul "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Koperasi Wanita di Kecamatan Gianyar" Metode analisis yang diterapkan meliputi statistik deskriptif, analisis jalur, dan uji beda. Hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah anggota, modal, dan kualitas SDM secara individual memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap partisipasi anggota. Jumlah anggota secara langsung memengaruhi keberhasilan koperasi, sedangkan modal dan kualitas SDM tidak memiliki dampak langsung terhadap keberhasilan koperasi. Partisipasi anggota berperan sebagai mediasi penuh dalam memediasi pengaruh tidak langsung jumlah anggota terhadap keberhasilan koperasi, sementara sebagai mediasi parsial dalam pengaruh tidak langsung modal dan kualitas SDM terhadap keberhasilan koperasi. Selain itu, terdapat perbedaan signifikan dalam tingkat keberhasilan antara Koperasi Wanita mandiri dan non-mandiri.

Lestari, dkk (2023) dalam penelitiannya yang berjudul "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan" Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah deskriptif kualitatif, di mana penulis juga menerapkan analisis SWOT. Analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor secara sistematis guna merumuskan strategi perusahaan. Hasil analisis menunjukkan adopsi strategi pertumbuhan atau growth oriented strategy, yang mencerminkan keadaan perusahaan yang solid dan mampu terus berkembang dengan memanfaatkan peluang yang ada untuk mencapai pertumbuhan omzet yang optimal. Keputusan untuk memilih strategi ini didasarkan pada posisi perusahaan di kuadran I, di mana total skor terbobot untuk kekuatan dan kelemahan adalah 2,85 sementara total skor terbobot untuk peluang adalah 3,27. Keberadaan perusahaan di kuadran

ini dianggap sangat menguntungkan dan strategi tersebut dapat diterapkan secara efektif. Melalui analisis SWOT, faktor-faktor yang memengaruhi perusahaan, baik dari internal maupun eksternal, dapat diidentifikasi dengan jelas.

Eka Sry Patmawati (2022) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Motivasi Terhadap Tenaga Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Karya Mandiri Jerowaru". Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, seluruh populasi yang terdiri dari 15 karyawan di Koperasi Simpan Pinjam menjadi sampel, dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner dan teknik nonprobability sampling. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis (parsial dan simultan), serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang secara umum didefinisikan sebagai dorongan yang muncul dari keinginan mencapai hasil tertentu dan keyakinan bahwa tindakan tertentu akan membawa hasil yang diinginkan.

Juminah (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Serta Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Satuan Pangkat Daerah (SKPD) Pada Kabupaten Labuhan Batu Utara". Penelitian ini berfokus pada hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan partisipasi anggaran terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Labuhan Batu Utara. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada staf yang memiliki tanggung jawab langsung atau berada dalam garis komando langsung terhadap kepala SKPD, termasuk sekretaris dan bendahara dari seluruh SKPD Pemerintahan Kabupaten Labuhan Batu Utara (30 SKPD), dengan total 60

responden. Analisis data mencakup pengujian kualitas data, uji asumsi klasik, uji determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan, baik variabel SDM maupun partisipasi anggaran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SKPD. Secara individual, kedua variabel tersebut juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SKPD.

Nurwahni (2020) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kualitas SDM, Profesional Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Roda Utama Cabang Makasar". Penelitian ini menggunakan pendekatan kombinasi kualitatif dan kuantitatif dengan melibatkan 35 responden sebagai sampel, dan data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik seperti uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas. Selain itu, uji hipotesis dilakukan baik secara parsial dengan uji t maupun secara simultan dengan uji F, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Roda Utama, seperti yang terlihat dari analisis regresi.

Menurut Djemma, dkk (2022) dalam penelitian yg berjudul "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Faktor Peningkatan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Pertanahan Kabupaten Wajo" Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan disiplin kerja memengaruhi peningkatan kinerja pegawai di Dinas PUPR Dan Pertanahan Kabupaten Wajo. Data yang diperoleh berasal dari kuesioner yang diisi oleh para pegawai Dinas PUPR Dan Pertanahan Kabupaten Wajo. Metode pengumpulan data meliputi observasi dan pengisian kuesioner. Analisis data dilakukan

menggunakan metode analisis linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas PUPR Dan Pertanahan Kabupaten Wajo, dengan nilai koefisien 0,561 dan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 memiliki pengaruh yang lebih besar daripada nilai signifikansi.

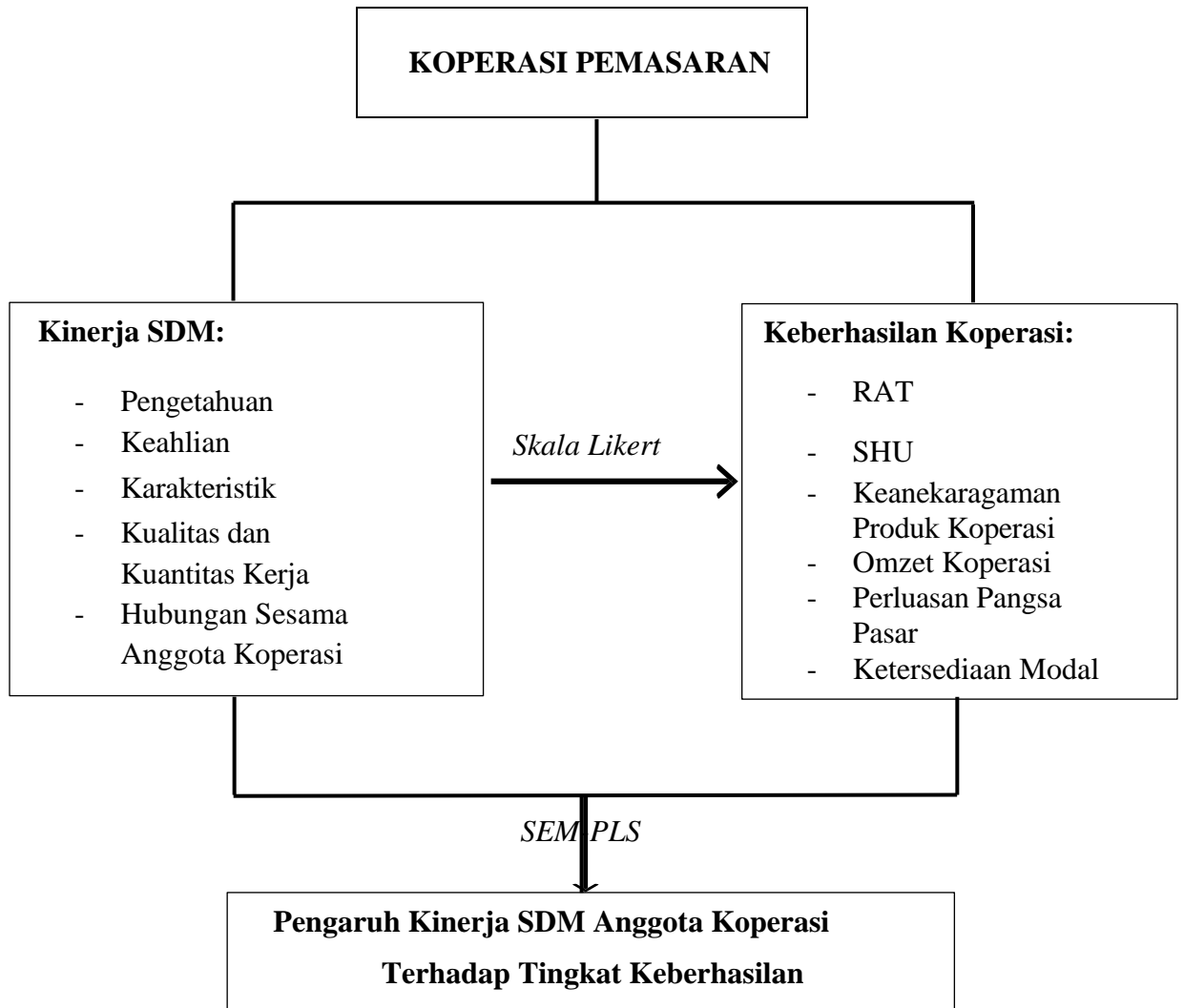
2.3. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini diawali dengan mengkaji tingkat kinerja SDM anggota koperasi dalam peningkatan keberhasilan Koperasi Pemasaran Sembilan Dua Enam di Jl. Musyawarah D No. 124 A, Desa Saentis, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. Analisis kinerja SDM anggota koperasi menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan keberhasilan koperasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset berharga dalam sebuah organisasi, termasuk koperasi, karena kinerja SDM memiliki dampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam koperasi, kinerja SDM anggota memiliki peran penting dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, mengambil keputusan yang strategis, serta berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan koperasi. Dengan menganalisis tingkat kinerja SDM anggota koperasi, dapat diidentifikasi potensi, kebutuhan pengembangan, dan faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan koperasi.

Kerangka pemikiran adalah struktur yang membantu untuk dapat memahami, menganalisis, dan menyusun informasi. Ini mencakup konsep-konsep, prinsip-prinsip, dan paradigma yang digunakan seseorang untuk memahami dan membuat keputusan. Kerangka pemikiran dapat berupa pendekatan sistematis atau

konseptual yang membimbing seseorang dalam memecahkan masalah, membuat keputusan, atau menghasilkan ide-ide baru. Berikut ini adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran Penelitian

2.4. Hipotesis

1. Hipotesis nol (H_0): Tidak ada hubungan positif antara tingkat kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) anggota koperasi dengan keberhasilan koperasi.
2. Hipotesis alternatif (H_1): Terdapat hubungan positif antara tingkat kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) anggota koperasi dengan keberhasilan koperasi.