

BAB I

PENDAHULAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk koperasi. Kualitas SDM berperan penting dalam memengaruhi efektivitas kinerja suatu organisasi (Suwena *et al.*,2024) Pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sikap, perilaku, dan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Yuliawati & Oktavianti, 2024). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memegang peranan strategis dalam mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi keberlangsungan organisasi (Adinda *et al.*,2024).

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi karena mencerminkan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Soejarminto & Hidayat, 2022). Organisasi tidak hanya memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan, tetapi juga membutuhkan karyawan yang memiliki kemauan, disiplin, dan motivasi kerja yang tinggi agar target organisasi dapat tercapai secara optimal.

Koperasi-koperasi di Desa Penebel masih menghadapi berbagai permasalahan terkait kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal dan data operasional koperasi, capaian kinerja karyawan belum mencapai target yang ditetapkan. Rata-rata realisasi kinerja beberapa koperasi hanya berada pada kisaran

70 – 78 persen dari target bulanan, seperti yang terjadi pada KSP Danu Jaya, KSP Artha Adi Guna, KSP Sari Sadhana Yoga, dan KUD Penebel. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal dan memerlukan perhatian serius dari pihak manajemen.

Rendahnya capaian kinerja tersebut tidak terlepas dari masih lemahnya disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan. Dalam kegiatan operasional koperasi, masih ditemukan keterlambatan kehadiran, ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta kurangnya tanggung jawab terhadap target pekerjaan. Disiplin kerja, yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib organisasi, berperan penting dalam menciptakan keteraturan dan efektivitas kerja (Sukiyah *et al.*, 2021). Rendahnya capaian kinerja tersebut tidak terlepas dari masih lemahnya disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan (Sujana & Suwendra, 2023) Apabila disiplin kerja rendah, maka produktivitas dan kualitas pelayanan koperasi akan menurun.

Motivasi kerja serta disiplin kerja keduanya memperoleh dampak pada kinerja karyawan (Ginting & Indrayani, 2024). Selain itu, motivasi kerja karyawan juga menjadi faktor yang memengaruhi tingkat kinerja. Motivasi merupakan dorongan yang menimbulkan semangat, kemauan, dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Rizki & Tahwin, 2024). Pentingnya motivasi dalam organisasi tidak bisa diremehkan karyawan yang memiliki motivasi rendah cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban, sehingga hasil kerja yang dicapai tidak maksimal (Widiasih, *et al.*, 2025). Sebaliknya, karyawan yang termotivasi akan berupaya mencapai hasil kerja terbaik dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan koperasi.

Sebagai badan usaha yang berlandaskan asas kekeluargaan dan bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota, koperasi sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawannya (Donatha *et al.*, 2025). Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan pada koperasi di Desa Penebel menjadi kebutuhan yang mendesak guna mendorong perbaikan kinerja, meningkatkan kualitas pelayanan kepada anggota, serta mewujudkan keberlanjutan dan daya saing koperasi di tengah perkembangan lingkungan usaha yang semakin dinamis.

Di Desa Penebel, Kabupaten Tabanan, terdapat empat koperasi aktif yang menjalankan peran penting dalam mendukung perekonomian masyarakat setempat, yaitu Koperasi Simpan Pinjam Danu Jaya, Koperasi Simpan Pinjam Artha Adiguna, Koperasi Unit Desa (KUD) Penebel, dan Koperasi Simpan Pinjam Sari Sadhana Yoga. Keempat koperasi ini bergerak dalam bidang usaha simpan pinjam, yang memberikan kemudahan akses pembiayaan dan simpanan bagi anggota untuk mendukung kegiatan usaha produktif maupun konsumtif. Dalam operasionalnya, koperasi-koperasi ini dikelola oleh sumber daya manusia yang terdiri dari pengurus, pengelola, dan karyawan yang bertanggung jawab dalam menjalankan roda organisasi. Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan koperasi dalam mewujudkan visi dan misinya, serta dalam memberikan pelayanan prima kepada para anggota. Berikut disajikan data jumlah karyawan dari keempat Koperasi di Desa Penebel pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan

Nama Koperasi	Jumlah Karyawan (Orang)
Koperasi Simpan Pinjam Danu Jaya	19
Koperasi Simpan Pinjam Artha Adi Guna	7
Koperasi Simpan Pinjam Sari Sadhana Yoga	6
Koperasi Unit Desa Penebel	19

Sumber: Koperasi di Desa Penebel, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas jumlah keseluruhan karyawan dari keempat koperasi yang menjadi objek penelitian di Desa Penebel adalah sebanyak 51 orang. Jumlah ini mencerminkan total sumber daya manusia yang secara aktif terlibat dalam menjalankan fungsi-fungsi utama koperasi, mulai dari pelayanan anggota, pengelolaan administrasi, pencatatan keuangan, hingga kegiatan manajerial. Setiap individu dalam struktur organisasi koperasi memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran aktivitas usaha simpan pinjam yang dijalankan oleh masing-masing koperasi (Rahmi *et al.*, 2024). Oleh karena itu, data jumlah karyawan ini bukan sekadar informasi kuantitatif, melainkan menjadi landasan awal yang penting dalam menentukan ruang lingkup populasi penelitian yang akan dianalisis, khususnya terkait bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan jumlah karyawan di masing-masing koperasi juga mencerminkan adanya variasi kapasitas operasional, perbedaan struktur organisasi, serta kemungkinan perbedaan budaya kerja yang dapat memengaruhi cara kerja karyawan. Kondisi ini menjadi alasan kuat bagi peneliti untuk menggali lebih dalam pengaruh faktor internal, seperti kedisiplinan dan motivasi kerja, terhadap produktivitas karyawan koperasi. Adanya keragaman ini memungkinkan analisis yang lebih komprehensif dan kontekstual terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, sesuai dengan karakteristik masing-masing koperasi di lingkungan pedesaan (Giawa *et al.*, 2023).

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 4 April 2025, wawancara dengan manajer koperasi di Desa Penebel, serta evaluasi operasional internal pada empat koperasi aktif di Desa Penebel, ditemukan berbagai permasalahan yang

berkaitan erat dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Permasalahan tersebut tercermin secara nyata melalui data kehadiran, pencapaian target kerja, ketepatan waktu layanan, serta produktivitas karyawan yang belum optimal.

Disiplin kerja karyawan di koperasi Desa Penebel masih menunjukkan kelemahan, terutama terkait ketepatan waktu hadir dan konsistensi kehadiran. Hal ini berdampak langsung pada keterlambatan layanan dan penumpukan pekerjaan. Berikut disajikan data rekapitulasi tingkat kehadiran karyawan koperasi di desa penebel tahun 2025 pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Tingkat Kehadiran Karyawan Koperasi di Desa Penebel Tahun 2025

Nama Koperasi	Jumlah Karyawan	Rata-rata Kehadiran (%)	Keterlambatan Bulanan (kali)
KSP Danu Jaya	19	88,4	42
KSP Artha Adi Guna	7	86,7	18
KSP Sari Sadhana Yoga	6	85,2	15
KUD Penebel	19	87,9	47
Rata-rata	51	87,1	122

Sumber: Rekap absensi koperasi di Desa Penebel, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, tingkat disiplin kerja karyawan koperasi di Desa Penebel, khususnya dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu, masih belum optimal. Rata-rata tingkat kehadiran karyawan dari empat koperasi hanya mencapai 87,1 persen di bawah standar ideal 95%. Perinciannya, KSP Danu Jaya 88,4 persen dengan 42 kali keterlambatan per bulan, KSP Artha Adi Guna 86,7 persen dengan 18 kali keterlambatan, KSP Sari Sadhana Yoga 85,2 persen dengan 15 kali keterlambatan, dan KUD Penebel 87,9 persen dengan 47 kali keterlambatan. Secara total, frekuensi keterlambatan mencapai 122 kali per bulan,

yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas, penumpukan pekerjaan, dan beban kerja yang tidak merata. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan belum terinternalisasi secara optimal, sehingga berpotensi menurunkan kinerja keseluruhan koperasi. Temuan ini menegaskan perlunya perhatian manajemen terhadap peningkatan disiplin kerja sebagai salah satu faktor penting dalam memperbaiki kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suparyawan, (2024) sejalan dengan rekapitulasi tingkat kehadiran karyawan koperasi di desa penebel tahun 2025, menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bersama dengan kompensasi dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, disiplin kerja diidentifikasi melalui kepatuhan terhadap aturan, kehadiran tepat waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas harian. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor penting yang secara nyata memberi kontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan sumber daya manusia di koperasi.

Motivasi kerja karyawan juga menunjukkan kecenderungan rendah, yang terlihat dari tidak tercapainya target kerja secara konsisten serta minimnya inisiatif ketika beban kerja meningkat. Berikut disajikan data perbandingan target dan realisasi pekerjaan periode 2025 pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3 Perbandingan Target dan Realisasi Pekerjaan Periode 2025

Nama Koperasi	Target Pekerjaan selama satu tahun	Realisasi Rata-rata	Persentase Capaian (%)
KSP Danu Jaya	100%	78%	78,0
KSP Artha Adi Guna	100%	72%	72,0
KSP Sari Sadhana Yoga	100%	74%	74,0

KUD Penebel	100%	70%	70,0
Rata-rata	100%	73,5%	73,5

Sumber: Evaluasi kinerja internal koperasi, 2025

Berdasarkan data pada Tabel Perbandingan Target dan Realisasi Pekerjaan Tahun 2025, motivasi kerja karyawan koperasi di Desa Penebel masih tergolong rendah. Rata-rata capaian realisasi pekerjaan hanya sebesar 73,5 persen jauh di bawah target ideal 100 persen. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara target yang ditetapkan oleh organisasi dengan kinerja aktual karyawan, sehingga menjadi indikator empiris rendahnya motivasi kerja. Analisis per koperasi menunjukkan bahwa Koperasi Simpan Pinjam Danu Jaya mencapai realisasi sebesar 78 persen, Koperasi Simpan Pinjam Artha Adi Guna 72 persen, Koperasi Simpan Pinjam Sari Sadhana Yoga 74 persen dan KUD Penebel hanya 70 persen. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan belum secara konsisten terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Fenomena ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain minimnya inisiatif karyawan dalam menghadapi peningkatan beban kerja, kurangnya dorongan internal maupun eksternal seperti penghargaan atau insentif kerja, serta distribusi pekerjaan yang tidak merata di antara staf. Dampak dari rendahnya motivasi ini terlihat pada produktivitas yang belum maksimal, ketepatan penyelesaian tugas yang tidak konsisten, kualitas layanan yang menurun, serta beban kerja yang tidak merata sehingga sebagian karyawan harus menanggung pekerjaan tambahan dari rekan yang kurang termotivasi. Kondisi empiris tersebut menunjukkan perlunya intervensi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, baik melalui pembinaan, penguatan budaya kerja, maupun sistem insentif yang efektif, agar pencapaian kinerja koperasi dapat optimal. Temuan ini juga memperkuat urgensi penelitian

mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks koperasi berbasis pedesaan.

Berdasarkan permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi, efektivitas, dan kemandirian kerja karyawan di koperasi Desa Penebel masih perlu ditingkatkan. Rendahnya aspek-aspek tersebut berpotensi menurunkan kinerja keseluruhan dan memengaruhi kualitas layanan kepada anggota, sehingga memerlukan perhatian serius dari manajemen untuk perbaikan budaya kerja dan peningkatan produktivitas.

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan yang signifikan bagi pihak manajemen koperasi dalam merumuskan dan menyusun berbagai kebijakan strategis yang efektif untuk mendukung peningkatan disiplin kerja serta motivasi karyawan. Dengan adanya kebijakan yang tepat dan terarah, diharapkan karyawan koperasi dapat menunjukkan kinerja yang optimal, meningkatkan produktivitas, serta memaksimalkan kontribusi terhadap operasional koperasi. Lebih jauh, upaya ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga secara keseluruhan mendorong tercapainya tujuan organisasi koperasi secara menyeluruh, baik dalam hal pelayanan kepada anggota maupun keberhasilan usaha yang berkelanjutan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Elvis & Setiawan, (2021) menemukan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi 66,7 persen terhadap kinerja karyawan, sedangkan Sari, dkk (2022) menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan, waktu kerja, dan tanggung jawab berdampak positif pada produktivitas. Penelitian Bay, dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja

memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian Damayanti, dkk (2022) menekankan bahwa motivasi kerja akan efektif jika didukung oleh disiplin kerja. Sukiyah, dkk (2021) menambahkan bahwa kombinasi disiplin dan motivasi kerja secara simultan dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, dan efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan dari segi objek, konteks wilayah, dan penggabungan variabel. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih menekankan satu variabel atau dilakukan pada lembaga perkotaan, penelitian ini menganalisis secara simultan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di empat koperasi pedesaan di Desa Penebel, Kabupaten Tabanan. Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi karyawan dijadikan sampel, sehingga hasilnya mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Pendekatan ini diharapkan memberikan kontribusi empiris yang lebih kontekstual dan aplikatif bagi peningkatan kinerja karyawan di koperasi berbasis pedesaan.

Berdasarkan fenomena, fakta, data, beberapa teori di atas, serta dengan hasil yang berbeda pada penelitian terdahulu, membuat peneliti merasa perlu melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Desa Penebel”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dengan manajer koperasi, serta evaluasi operasional internal pada empat koperasi aktif di Desa Penebel, dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini.

Permasalahan tersebut berkaitan dengan aspek disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, yang tercermin melalui data kehadiran, pencapaian target kerja, ketepatan waktu layanan, serta produktivitas karyawan yang belum optimal.

- 1 Data kehadiran karyawan menunjukkan rata-rata tingkat kehadiran sebesar 87,1 persen di bawah standar ideal 95 persen dengan frekuensi keterlambatan mencapai 122 kali per tahun. Kondisi ini menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas, penumpukan pekerjaan, dan distribusi beban kerja yang tidak merata, menandakan bahwa kedisiplinan karyawan belum optimal
- 2 Berdasarkan capaian target pekerjaan, rata-rata realisasi pekerjaan karyawan hanya 73,5 persen jauh di bawah target ideal 100 persen. Hal ini menunjukkan rendahnya inisiatif dan dorongan kerja, yang berdampak pada produktivitas, ketepatan waktu, dan kualitas layanan yang diberikan. Selain itu, motivasi kerja karyawan juga masih tergolong rendah.
- 3 Kinerja karyawan secara keseluruhan masih belum konsisten, tercermin dari kesalahan administrasi, keterlambatan penyelesaian tugas, kurangnya efektivitas penggunaan teknologi, dan rendahnya kemandirian kerja. Temuan ini diperkuat oleh wawancara dengan manajer koperasi, yang menegaskan perlunya peningkatan disiplin, motivasi, dan efektivitas kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada karyawan aktif di empat koperasi di Desa Penebel, yaitu Koperasi Simpan Pinjam Danu Jaya, Koperasi Simpan Pinjam Artha Adi Guna, Koperasi Unit Desa Penebel, dan Koperasi Simpan Pinjam Sari

Sadhana Yoga. Variabel bebas yang diteliti adalah disiplin kerja, yang mencakup kehadiran, ketepatan waktu, dan konsistensi tugas, serta motivasi kerja, yang mencakup inisiatif, semangat kerja, dan pencapaian target. Variabel terikat adalah kinerja karyawan, yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja. Penelitian ini menggunakan data tahun 2025 dan hanya menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung, tanpa mempertimbangkan faktor eksternal lain seperti sistem manajemen atau kondisi sosial-ekonomi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi di Desa Penebel ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi di Desa Penebel ?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Koperasi di Desa Penebel ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi di Desa Penebel.

2. Pengaruh motivasi belajar terhadap kinerja karyawan Koperasi di Desa Penebel.
3. Pengaruh disiplin kerja motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi di Desa Penebel.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terkait kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengimplementasikan ilmu dan teori yang didapat di bangku perkuliahan dalam kasus nyata di lapangan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, informasi serta pengetahuan tentang disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Danu Jaya, Koperasi Simpan Pinjam Artha Adi Guna, Koperasi Unit Desa Penebel, dan Koperasi Sri Sadhana Yoga.

b. Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi khususnya di bidang manajemen Sumber Daya Manusia mengenai

disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Danu Jaya, Koperasi Simpan Pinjam Artha Adi Guna, Koperasi Unit Desa Penebel, dan Koperasi Sri Sadhana Yoga.

c. Bagi Koperasi di desa penebel

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi koperasi-koperasi yang berada di wilayah Desa Penebel. Bagi pengurus dan manajemen koperasi, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam menilai tingkat disiplin dan motivasi kerja karyawan serta merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan keduanya guna mendorong kinerja yang lebih optimal. Bagi karyawan koperasi, penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin dan motivasi kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari sehingga dapat mendorong peningkatan profesionalisme, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap organisasi. Selanjutnya, bagi pemerintah desa atau instansi terkait, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan, pelatihan, dan program pembinaan sumber daya manusia untuk mendukung kinerja koperasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi atau rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan koperasi, baik di wilayah yang sama maupun di tempat lain dengan konteks yang serupa.