

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas untuk perusahaan semakin mendesak akibat dari era globalisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam organisasi karena berperan dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi manusia sebagai penggerak utama aktivitas organisasi. Hasibuan dalam Supomo & Nurhayati (2018), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, Mangkunegara (2021) menegaskan pencapaian maksud organisasi secara efektif dilakukan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang menggabungkan proses perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, hingga pengawasan tenaga kerja. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia menjadi fondasi penting dalam menciptakan organisasi yang produktif dan berdaya saing.

Selain memenuhi kebutuhan organisasi, manajemen sumber daya manusia juga secara bersamaan menggabungkan elemen peningkatan keterampilan serta jaminan kesejahteraan untuk para karyawan sebagai individu (Sutrisno, 2023). Schuler *et al.* dalam Sutrisno (2023), menjelaskan bahwa Pengembangan perilaku, sikap, dan etos kerja yang baik di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Apabila diterapkan dengan adil, manajemen ini akan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan lembaga. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat juga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong terbentuknya perilaku kerja yang disiplin. Disiplin kerja menjadi indikator kunci keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia karena memiliki kaitan langsung dengan produktivitas dan stabilitas organisasi. Oleh karena itu, penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja, disiplin, dan keberlanjutan organisasi.

Disiplin kerja merupakan suatu komponen penting yang tidak dapat diabaikan keberadaannya, karena disiplin kerja akan mempermudah suatu

organisasi dalam mencapai tujuannya (Armansyah dalam Khomariyah *et al.*, 2024). Internalisasi kedisiplinan mendorong karyawan untuk menggabungkan semua tindakan mereka dengan standar kerja organisasi, sehingga dapat mengurangi risiko penyimpangan dan memastikan adanya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Sunarsi dalam Khomariyah *et al.*, 2024). Pada kenyataannya tidak sedikit organisasi yang mengalami persoalan terkait merosotnya tingkat kedisiplinan, yang tampak dari semakin banyaknya kasus ketidakhadiran, keterlambatan, mengabaikan prosedur yang seharusnya diikuti, atau hasil kerja yang tidak memuaskan.

Hartono (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendali perilaku karyawan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan peraturan organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Putra & Aprianti (2020) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting sebagai faktor utama bagi perkembangan organisasi, karena hal ini menjadi gambaran nyata dari komitmen dan kepatuhan anggota dalam melaksanakan setiap arahan dan peraturan kerja.. Disiplin kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga memberikan dampak langsung pada stabilitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Ramdhona *et al.*, 2022). Organisasi dengan tingkat disiplin kerja yang baik akan mampu mengurangi penyimpangan perilaku kerja, meningkatkan kehadiran pegawai, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung pencapaian tujuan jangka panjang.

Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan adalah organisasi ekonomi yang dibangun atas dasar keanggotaan dan membutuhkan tingkat disiplin kerja yang tinggi dari para anggotanya untuk memastikan keberlangsungan produksi dan pelayanan. Disiplin kerja anggota sangat penting karena berkaitan langsung dengan ketepatan waktu dalam produksi, mutu produk yang dihasilkan, dan efisiensi dalam pengelolaan biaya operasional. Akan tetapi, KOPTI menghadapi permasalahan terkait perilaku kehadiran dan tingkat kedisiplinan anggotanya, seperti ketidakhadiran dan keterlambatan, yang dapat mengganggu jalannya proses produksi bersama. Oleh karena itu, memahami dinamika disiplin kerja di KOPTI menjadi penting untuk meningkatkan kinerja

organisasi. Penelitian tentang kedisiplinan anggota KOPTI relevan untuk mendapatkan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhinya dan strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasinya.

Fenomena penurunan angka persentase keterlambatan dapat dilihat dengan jelas pada data kehadiran anggota Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan selama periode tahun 2022 sampai dengan 2024. Data keterlambatan menunjukkan adanya fluktuasi serta kecenderungan anggota yang tidak disiplin setiap tahunnya, yang mengindikasikan adanya masalah kedisiplinan dalam organisasi. Berikut disajikan data kehadiran anggota KOPTI Kabupaten Kuningan sebagai gambaran empiris kondisi disiplin kerja.

Tabel 1. 1
Absensi Anggota KOPTI Tahun 2022 - 2024

TAHUN	JUMLAH ANGGOTA	TIDAK HADIR						TERLAMBAT	
		SAKIT	IZIN	ALFA	CUTI	TOTAL	%	TOTAL	%
2022	35	50	56	6	-	112	35,8	194	62,1
2023	34	42	63	8	4	117	37,5	80	25,6
2024	31	65	45	1	93	204	65,3	39	12,5

Sumber: KOPTI Kabupaten Kuningan Tahun 2022-2024, diolah kembali oleh peneliti

Berdasarkan fenomena diatas, tingkat keterlambatan anggota menunjukkan penurunan yang signifikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022, jumlah keterlambatan tercatat sebanyak 194 kali dengan persentase sebesar 62,1% dari total kehadiran, yang menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan waktu anggota masih relatif rendah. Pada tahun 2023, total keterlambatan berkurang menjadi 80 kali dengan persentase 25,6%. Dan pada tahun 2024 tingkat keterlambatan kembali menurun menjadi 39 kali dengan persentase 12,5%, yang menunjukkan peningkatan disiplin kerja yang semakin baik.

Meskipun terjadi penurunan, permasalahan disiplin waktu tetap menjadi hal yang perlu mendapat perhatian, karena masih menunjukkan adanya anggota yang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Menurut Miraglia & Johns (2021), norma internasional untuk tingkat kedisiplinan adalah 3%, oleh karena itu tingkat kedisiplinan di atas 3% dianggap tidak dapat diterima dan tingkat diatas 5% dianggap serius. Maka dari itu, permasalahan kedisiplinan di KOPTI tidak dapat dipandang sebagai persoalan

sederhana, melainkan membutuhkan penelitian yang menyeluruh untuk mengidentifikasi faktor penyebab dan merumuskan solusi yang berkelanjutan melalui pendekatan kepemimpinan partisipatif, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan motivasi anggota.

Secara empiris, kepemimpinan partisipatif berfungsi sebagai salah satu faktor utama yang memengaruhi tingkat regulasi diri dan kedisiplinan kerja karyawan. Dengan memberikan kepercayaan dalam tugas serta melibatkan staf dalam proses pengambilan keputusan, manajemen tidak hanya mengurangi jarak hierarkis tetapi juga membentuk perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab.

Penelitian Cahyantara & Subudi (2015) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berfungsi sebagai pendorong utama dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin dan tepat waktu. Ketika proses pengambilan keputusan dilaksanakan secara terbuka dan melibatkan seluruh staf, motivasi internal untuk memahami dan mengikuti semua peraturan operasional organisasi akan meningkat dengan signifikan. Temuan serupa juga disampaikan oleh Rezaei & Safa dalam Cahyantara & Subudi (2015) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan keterlibatan tenaga kerja dalam proses pengambilan keputusan, sehingga mereka lebih cenderung untuk mematuhi pedoman dan prosedur yang ada tanpa mengurangi otoritas pimpinan. Maka dari itu, kepemimpinan partisipatif bisa dijadikan strategi utama untuk mengatasi masalah rendahnya disiplin kerja, terutama di organisasi yang berbasis kerja kolektif seperti koperasi.

Di samping faktor kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi disiplin kerja pegawai di dalam sebuah organisasi. Kepatuhan dan disiplin karyawan dalam melaksanakan tugas harian sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Kekurangan dukungan sosial dan perasaan aman di tempat kerja dapat secara langsung menurunkan integritas kepatuhan terhadap aturan. Sebaliknya, suasana kerja yang mendukung akan berfungsi sebagai pendorong untuk menciptakan perilaku kerja yang teratur. Hartono (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai faktor penting dalam mempengaruhi pengaturan perilaku karyawan di tempat kerja. Peningkatan pada fasilitas dan suasana kerja

terbukti dapat meningkatkan kenyamanan, yang berdampak pada peningkatan integritas kepatuhan terhadap peraturan organisasi.

Sejalan dengan penelitian tersebut, Putra & Aprianti (2020) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, berpengaruh positif terhadap disiplin kerja melalui peningkatan kesadaran dalam menaati aturan. Selain itu, Ramdhona *et al.*, (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki dua dampak terhadap peraturan perilaku pegawai; selain memberikan pengaruh langsung, faktor ini juga dapat mempercepat kedisiplinan secara tidak langsung dengan meningkatkan motivasi kerja. Oleh karena itu, aspek ini berubah dari hanya menjadi elemen pendukung menjadi faktor utama yang menentukan disiplin, yang memerlukan pendekatan manajemen yang menyeluruh., khususnya pada KOPTI Kabupaten Kuningan.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam diri maupun dari luar, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi ini berfungsi sebagai pendorong yang memengaruhi arah, kekuatan, dan ketekunan perilaku seseorang dalam menjalankan tugasnya. Hafidzi dalam Ramdhona *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menciptakan semangat kerja sehingga individu mampu bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Hamzah Uno dalam (Ramdhona *et al.*, 2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang memengaruhi arah dan ketekunan perilaku sukarela dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi menjadi elemen penting yang membentuk perilaku disiplin kerja karyawan.

Secara empiris, Tannady *et al.*, (2022) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, di mana karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih patuh terhadap aturan dan konsisten dalam bekerja. Motivasi kerja tidak hanya berperan sebagai variabel independen, tetapi juga sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor organisasi dan disiplin kerja. Penelitian Tannady *et al.*, (2022) membuktikan bahwa motivasi kerja secara signifikan mampu memediasi pengaruh kompensasi berbasis kinerja terhadap disiplin kerja, yang ditunjukkan melalui uji Sobel dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi 5%.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam membentuk disiplin karyawan. Dinamika motivasi ini tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap kepatuhan kerja, tetapi juga memengaruhi jalur hubungan sebab-akibat antara variabel eksternal perusahaan dan pembentukan kepatuhan regulatif di antara pegawai. Oleh karena itu, motivasi menjadi kunci untuk memberikan pemahaman yang komprehensif sekaligus solusi praktis bagi organisasi dalam membangun disiplin kerja yang berkelanjutan dan berbasis kesadaran internal pegawai.

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh kepemimpinan partisipatif maupun lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, namun belum ada yang memasukkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi secara simultan dalam konteks koperasi seperti KOPTI. Penelitian oleh Wibowo & Hartati, *n.d.*, menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif mempengaruhi secara signifikan terhadap disiplin kerja guru, namun penelitian tersebut tidak memasukkan variabel motivasi dan hanya berfokus pada sekolah dasar. Selain itu, Cahyantara & Subudi (2015) menemukan bahwa kepemimpinan partisipatif dan budaya kerja memengaruhi disiplin kerja serta produktivitas, tetapi variabel motivasi tidak diperlakukan sebagai perantara dalam hubungannya dengan disiplin kerja. Penelitian lain oleh Ramdhona *et al.*, (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru, dan bahkan menemukan bahwa motivasi memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Namun penelitian ini tidak memasukkan kepemimpinan partisipatif, dan dilakukan pada lingkungan sekolah, bukan koperasi atau organisasi sektor riil.

Di samping itu, Solahuddin (2024) membuktikan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap disiplin kerja, tetapi penelitian tersebut menggunakan motivasi intrinsik sebagai variabel bebas, bukan sebagai variabel mediasi, serta konteks organisasi yang digunakan merupakan perusahaan swasta, bukan koperasi produsen seperti KOPTI. Penelitian Hartono (2022) menunjukkan bahwa pemahaman mengenai hubungan antara lingkungan dan disiplin kerja dalam penelitian ini masih kurang mendalam, karena belum mencakup faktor kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja sebagai variabel perantara yang dapat

memperluas area analisis. Berdasarkan keseluruhan penelitian tersebut, terlihat adanya kekosongan penelitian (*research gap*), yaitu belum adanya penelitian yang secara simultan meneliti pengaruh kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi, khususnya pada konteks koperasi produsen seperti KOPTI Kabupaten Kuningan.

Dari seluruh penjelasan yang telah diuraikan dalam bagian latar belakang penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah kedisiplinan kerja pada anggota KOPTI Kabupaten Kuningan adalah persoalan yang penting dan harus ditangani dengan serius, mengingat data kehadiran dari tahun 2022 sampai 2024 memperlihatkan adanya peningkatan yang cukup besar dalam angka keterlambatan. Masalah ini bukan hanya disebabkan oleh satu hal saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi antara gaya kepemimpinan yang kurang melibatkan anggota secara partisipatif, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, dan tingkat motivasi kerja anggota yang masih perlu ditingkatkan.

Berbagai studi yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, keadaan lingkungan, dan rangsangan motivasi memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku regulatif karyawan. Namun, cara di mana konstruksi motivasi dapat menghubungkan pengaruh tersebut dalam lingkungan koperasi masih belum diteliti secara mendalam oleh para peneliti sebelumnya. Karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengisi kekosongan dalam literatur ilmiah tersebut sekaligus memberikan solusi praktis bagi para pengurus KOPTI dalam upaya meningkatkan tingkat disiplin kerja anggotanya. Dengan melakukan pengujian terhadap hubungan langsung maupun tidak langsung antara variabel-variabel yang diteliti, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang mekanisme yang mempengaruhi perilaku disiplin dalam bekerja. Atas dasar pertimbangan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Anggota/Pegawai Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan."** Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan juga memberikan manfaat

praktis bagi organisasi koperasi dalam meningkatkan kualitas dan tingkat kedisiplinan para anggotanya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat diketahui bahwa ada beberapa faktor yang diperkirakan mempengaruhi tingkat disiplin kerja anggota/pegawai KOPTI Kabupaten Kuningan. Untuk memperjelas arah kajian serta mempermudah pelaksanaan penelitian, maka diperlukan rumusan masalah yang disusun secara sistematis sebagai panduan dalam melakukan analisis. Rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.:

1. Bagaimana gambaran umum kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja anggota/pegawai KOPTI Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja anggota/pegawai KOPTI Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja anggota/pegawai KOPTI Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja anggota/pegawai KOPTI Kabupaten Kuningan?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja anggota/pegawai KOPTI Kabupaten Kuningan?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja anggota/pegawai KOPTI Kabupaten Kuningan?
7. Apakah motivasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja anggota/pegawai KOPTI Kabupaten Kuningan?
8. Apakah motivasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja anggota/pegawai KOPTI Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disusun, penelitian ini dirancang untuk mencapai beberapa tujuan yang berkaitan dengan pengujian pengaruh antarvariabel yang diteliti. Tujuan penelitian berfungsi memberikan arah yang jelas

mengenai apa yang ingin dicapai melalui proses penelitian dan analisis data. Dengan demikian, tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kondisi kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja anggota/pegawai KOPTI Kabupaten Kuningan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja anggota/pegawai KOPTI Kabupaten Kuningan.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja anggota/pegawai KOPTI Kabupaten Kuningan.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja anggota/pegawai KOPTI Kabupaten Kuningan.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja anggota/pegawai KOPTI Kabupaten Kuningan.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja anggota/pegawai KOPTI Kabupaten Kuningan.
7. Untuk menguji peran motivasi sebagai variabel mediasi dalam pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja anggota/pegawai KOPTI Kabupaten Kuningan.
8. Untuk menguji peran motivasi sebagai variabel mediasi dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja anggota/pegawai KOPTI Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoretis, Penelitian ini ditujukan untuk memberikan kontribusi konseptual dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mendalami hubungan antara kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, dan motivasi dalam menciptakan kepatuhan karyawan terhadap peraturan. Penelitian ini menambah kekayaan sastra ilmiah karena menyajikan model penelitian yang tidak hanya menguji dampak langsung dari setiap variabel, tetapi juga menjelaskan bagaimana dampak tidak langsung terbentuk melalui peran motivasi sebagai variabel mediasi yang selama ini masih belum banyak dikaji secara mendalam.

Selain itu, penelitian ini mengisi kesenjangan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang umumnya berfokus pada organisasi perusahaan, instansi pemerintah, atau lembaga pendidikan, sehingga studi ini dapat memperluas pemahaman teoretis tentang bagaimana dinamika perilaku kerja terjadi dalam konteks koperasi produsen seperti KOPTI. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan model penelitian yang lebih lengkap, menambahkan variabel moderasi, atau menguji hubungan antar variabel yang sama pada jenis organisasi yang berbeda.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat yang nyata bagi Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan karena dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan organisasi, terutama yang berkaitan dengan penerapan gaya kepemimpinan partisipatif dan perbaikan kondisi lingkungan kerja. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh para pengurus untuk menyusun strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam upaya meningkatkan motivasi kerja para anggota sehingga pada akhirnya dapat memperbaiki tingkat kedisiplinan kerja yang selama ini menjadi masalah utama dalam koperasi.

Selain itu, para anggota atau pegawai KOPTI juga dapat memperoleh pemahaman tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku disiplin mereka dalam bekerja, sehingga dapat mendorong peningkatan komitmen kerja, rasa tanggung jawab, dan partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan yang dilakukan oleh koperasi. Penelitian ini juga dapat memberikan masukan praktis kepada organisasi dalam bentuk rekomendasi nyata seperti pembuatan program pemberian penghargaan, penyelenggaraan pelatihan tentang motivasi, perbaikan sarana dan prasarana kerja, dan penyusunan prosedur operasional standar yang lebih jelas untuk meningkatkan kehadiran dan kedisiplinan para anggota.

Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan atau referensi bagi koperasi-koperasi lain yang memiliki karakteristik yang sama atau serupa agar mereka dapat mengatasi permasalahan terkait kedisiplinan dan meningkatkan efektivitas dalam menjalankan operasional organisasi mereka.