

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan penelitian mengenai peranan kepemimpinan pengurus dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tandangsari adalah sebagai berikut.

1. Peranan kepemimpinan pengurus Koperasi Srba Usaha Tandangsari secara keseluruhan telah dilakukan dengan baik, terlihat dari hasil rekapitulasi mengenai peranan kepemimpinan pengurus sebagian besar mendapat hasil yang baik. Hal ini perlu dipertahankan, walaupun masih ada indikator yang perlu ditingkatkan, seperti membimbing dan mengarahkan tugas-tugas karyawan, pembuatan jaringan kerjasama antar karyawan dan anggota, dan aktif berpartisipasi dalam arena negosiasi baik dengan individu-individu didalam maupun di luar organisasi.
2. Kinerja karyawan Koprasi Serba Usaha Tandangsari secara keseluruhan telah dilakukan dengan cukup baik, terlihat dari hasil rekapitulasi mengenai Kinerja Karyawan sebagian besar mendapatkan hasil cukup baik. hal ini perlu dipertahankan, walaupun masih ada indikator yang perlu ditingkatkan, seperti penyelesaian pekerjaan tambahan, penggunaan waktu oleh karyawan sesuai dengan standar waktu, pemanfaatan alat-alat pendukung pekerjaan, dan metode kerja yang lebih tepat.

3. Bahwa dari hasil rekapitulasi mengenai peranan kepemimpinan pengurus dan kinerja karyawan diketahui bahwa peranan kepemimpinan pengurus Koperasi Serba Usaha Tandangsari hasilnya baik sedangkan kinerja karyawannya cukup baik, hal ini terjadi karena masih ada beberapa indikator dari peranan kepemimpinan pengurus yang harus ditingkatkan lagi supaya kinerja karyawan juga meningkat.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka penulis memberikan saran yang sekiranya dapat menjadi bahan pertimbangan mengenai peranan pengurus dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Pengurus harus melakukan pendampingan secara intensif kepada karyawan dan meningkatkan pendekatan interpersonal dengan karyawan sehingga karyawan lebih merasa dekat dengan atasan tetapi tetap dalam batasan sebagai atasan dan bawahan, mengadakan musyawarah anatar pengurus dan karyawan agar pengurus mengetahui kendala apa saja yang dialami oleh karyawan karena hal ini dapat membantu memperlancar kegiatan Koperasi.
2. Pengurus mengadakan pendidikan dan pelatihan minimal dua kali dalam setahun khusus untuk karyawan karena pengembangan Koperasi tidak hanya dari pengurus dan anggota tetapi karyawan pun memerlukan hal itu agar semua kegiatan usaha berjalan dengan lancar.
3. Akan lebih baik jika pengurus menerapkan sistem kontrak kinerja individu (KKI), Kontrak Keja Individu adalah kontrak yang menyatakan sasaran kerja dan target capaian kinerja yang diturunkan dari Indikator Kinerja Utama

(IKU) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK). IKU/IKK meliputi operasional Koperasi, keuangan, mutu SDM, sarana prasarana dan tata kelola yang baik, serta dampak atau manfaat bagi anggota. Kontrak kinerja per tahun ditandatangani oleh individu dengan atasannya setiap awal tahun. Evaluasi atas prestasi dan kinerja tugas didasarkan pada sistem penghargaan yang mampu mendorong produktivitas dan kreativitas para karyawan serta sistem sanksi atas hasil evaluasi yang terkategori kurang atau tidak sesuai.

4. Pengurus memberikan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan, membuat lingkungan kerja yang nyaman, memberikan fasilitas kepada karyawan sesuai dengan tugasnya masing-masing, dan pengurus membuat metode kerja yang lebih tepat.

