

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab V ini akan dipaparkan mengenai kesimpulan serta saran dari penelitian mengenai kepemimpinan pengurus dan kinerja karyawan Koperasi Karyawan Harapan Kita :

5.1 Kesimpulan

1. Kepemimpinan Pengurus

Dari hasil penelitian mengenai kepemimpinan pengurus di koperasi karyawan harapan kita, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil angket dari karyawan dan pengurus di Koperasi Karyawan Harapan Kita dan wawancara secara langsung dengan karyawan menyatakan bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh pengurus kepada karyawan mendapatkan nilai 180 dengan kriteria Baik, ini menunjukkan peran pengurus sebagai pemimpin koperasi sudah mampu memenuhi ekspektasi dari karyawan koperasi baik dalam sub variabel penentuan arah tujuan, kemampuan berkomunikasi, agen perubahan maupun dalam segi motivasi kerja. Namun tetap harus ditingkatkan lebih baik lagi menuju perbaikan-perbaikan kedepannya khususnya dalam indikator pembuatan program kerja jangka pendek.

2. Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian mengenai kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Harapan Kita, dapat peneliti simpulkan bahwa :

Berdasarkan hasil angket dan wawancara yang dilakukan pengurus dan karyawan di Koperasi Karyawan Harapan kita, menyatakan bahwa kinerja karyawan Koperasi mendapatkan skor 139 yang menunjukkan kinerja tinggi namun perlu peningkatan terhadap indikator yang masih rendah, yaitu indikator ketelitian dalam bekerja yang masih ditemukan banyak kesalahan dan indikator kerapihan dan ketepatan yang harus dievaluasi kembali. Sementara berdasarkan hasil wawancara dengan pengurus menyatakan bahwa kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Harapan Kita tinggi dari segi manajemen internal dan pelayanan kepada anggota koperasi.

3. Upaya Yang Dilakukan dalam Kepemimpinan Pengurus

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan terus memotivasi karyawan baik dalam pemberian benefit secara langsung yaitu peningkatan gaji dan penambahan insentif bagi karyawan, membuat pertemuan setiap minggunya untuk memonitor setiap pekerjaan dan mengevaluasi setiap masalah sehingga dicari jalan keluar yang tepat, mengajak kerjasama dengan memberi peluang untuk memasok barang di koperasi.

5.2 Saran

1. Kepemimpinan Pengurus

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya, penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pengurus harus membuat program kerja jangka pendek dengan tertulis dan disimpan di setiap sudut yang terlihat oleh pengurus dan karyawan .serta pengurus harus mampu merumuskan standar pelaksanaan operasional untuk unit simpan pinjam melalui banner yang berisi aturan pelaksanaan simpan pinjam.
2. Pengurus harus mulai menjadwalkan pertemuan rutin setiap minggu untuk komunikasi secara internal, berdiskusi, bertukar pikiran, ide maupun gagasan untuk kemajuan koperasi dan mengontrol proses kerja sehingga komunikasi lebih transparan.
3. Pengurus harus banyak melihat perkembangan koperasi terbaru (*Benchmark*) dengan mengunjungi koperasi-koperasi yang sudah maju sehingga mampu menerapkan sistem, proses kerja ataupun inovasi-inovasi baru di dunia perkoperasian. .

2. Kinerja Karyawan

1. Membuat sistem kasir dari manual dibuat sistem yang lebih rapih atau mampu setara dengan mini market modern, sehingga barang yang keluar masuk akan lebih teliti, namun pelayanan cepat tetap diutamakan sesuai dengan tujuan koperasi secara langsung.
2. Melakukan perbaikan terhadap tata letak barang di unit pembelian sehingga bisa lebih rapih, hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja lebih baik.
3. Dibuat pelatihan rutin khusus karyawan terutama dalam pelatihan penyajian laporan yang efektif, efisien dan tepat sehingga mampu meminimalisir kesalahan dalam pembuatan laporan dan pengurs harus memonitor rutin pekerjaan karyawan sehingga setiap bulannya ada perbaikan laporan.

3. Upaya Yang Dilakukan Pengurus Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

1. Mengembangkan sikap profesionalisme dalam bekerja tanpa memandang status pengurus dengan karyawan. Pengurus harus mampu memainkan perannya sebagai pemimpin yang tegas namun mampu mengayomi dan bisa menempatkan diri pada saat pengurus menganggap karyawan sebagai orang yang harus dihargai dan dihormati.
2. Melakukan penilaian terhadap hasil kerja karyawan setiap bulannya dan mengadakan evaluasi kerja karyawan serta mengikutsertakan karyawan baik dalam pelaksanaan program kerja, pengambilan keputusan ketika

rapat dan pelatihan-pelatihan yang mampu menambah ilmu pengetahuan bagi karyawan.

3. Mengembangkan sikap komunikasi yang positif dalam kegiatan sehari-hari dengan menegur sapa, menengok ketika karyawan atau anggota keluarganya sakit, sehingga komunikasi baik terjalin bukan hanya pada saat formal tapi pada saat tidak formal dengan karyawan.
4. Membuat agenda untuk program rekreasi karyawan atau kegiatan informal diluar lokasi yang mampu membuat karyawan lebih santai, terbuka dan mempererat kerjasama antar karyawan dan pengurus ke depannya.
5. Dibuatkan poster-poster atau tulisan motivasi disetiap sudut ruangan koperasi yang mampu membuat karyawan bersemangat dalam bekerja setiap harinya.



IKOPIN