

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepemimpinan manajer dan kepuasan kerja karyawan pada Kopdit Obor Mas Kantor Cabang Agrobisnis dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan manajer yang cukup baik dengan kepuasan kerja karyawan di Kopdit Obor Mas Kantor Cabang Agrobisnis adalah cukup baik juga.

1. Kepemimpinan manajer pada Kopdit Obor Mas Kantor Cabang Agrobisnis ditinjau dari kemampuannya sebagai penentu arah, wakil dan juru bicara, juga sebagai mediator menunjukkan hasil yang cukup baik, ditandai dengan perolehan skor yang diberikan oleh responden. Sementara, sebagai integrator dan komunikator, kepemimpinan manajer memperoleh hasil yang kurang baik. Hal ini ditunjukkan pada indikator 5,6, dan 9 memperoleh skor yang kurang baik. Pada indikator 5 kemampuan manajer berkomunikasi efektif terhadap atasan dan bawahan memperoleh skor 34, dimana sebanyak 69,23% karyawan tidak setuju atau sebanyak 18 orang.

Kemudian pada indikator ke 6, kemampuan manajer dalam mencegah timbulnya konflik dalam organisasi, memperoleh skor sebesar 39, dimana sebanyak 13 (50%) orang setuju dan 13 (50%) orang tidak setuju. Dan untuk indikator ke 9 mengenai kemampuan manajer bersikap netral, memperoleh skor sebesar 35, dengan 18 (69,23%) orang karyawan

memilih tidak setuju. Artinya, kepemimpinan manajer cukup baik dalam hal sebagai wakil dan juru bicara, penentu arah, dan juga sebagai mediator. Namun, dalam membangun komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, mencegah timbulnya konflik, dan bersikap netral kepemimpinan manajer belum menunjukkan hasil yang cukup baik.

2. Kepuasan kerja karyawan pada Kopdit Obor Mas Kantor Cabang Agrobisnis, memperoleh hasil yang cukup baik. Hal ini ditandai dengan kepuasan dalam finansial, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju memperoleh hasil yang baik. Sementara dalam hal supervisi pimpinan dan juga rekan kerja memperoleh hasil yang cukup baik dan kurang baik. Ini terlihat dari perolehan hasil indikator 4 pengawasan terhadap kerja karyawan, dengan total skor 37 dan sebanyak 57,69% memilih tidak setuju. Indikator 5 pembinaan professional pimpinan, dengan total skor 35 dan sebanyak 65,38% memilih tidak setuju. Dan indikator 10 kerjasama antar karyawan dengan total skor 32 dan sebanyak 80,76% memilih tidak setuju. Ketiga indikator tersebut menunjukkan hasil yang kurang baik. Artinya bahwa, kepuasan kerja karyawan pada Kopdit Obor Mas Kantor Cabang Agrobisnis cukup baik dalam hal finansial, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Namun, dalam hal pengawasan terhadap kerja karyawan, pembinaan professional pimpinan, dan juga kerjasama antar karyawan masih belum baik.

3. Berdasarkan perhitungan uji korelasi, untuk melihat bagaimana hubungan kepemimpinan manajer dan kepuasan kerja karyawan pada Kopdit Obor

Mas Kantor Cabang Agrobisnis dapat disimpulkan dengan perolehan nilai $r = 0,3877$ artinya bahwa variabel x (kepemimpinan manajer) dengan variabel y (kepuasan kerja) mempunyai hubungan yang positif dan searah namun mempunyai tingkat keeratan hubungan yang lemah berdasarkan kriteria Guilford. Artinya sekitar 39% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan manajer, dan selebihnya didukung oleh unsur-unsur lainnya seperti gaji, kesesuaian kepribadian, rekan kerja, kondisi pekerjaan, dan yang lainnya.. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kemampuan manajer memimpin koperasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. begitu juga apabila kepemimpinan manajer buruk, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun juga.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran. Berikut beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Saran untuk Karyawan

- a) Karyawan diharapkan lebih menjaga hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, saling membantu dan memberi masukan ketika ada rekan kerja yang mengalami kesulitan.
- b) Karyawan diharapkan lebih terbuka kepada pimpinan, apabila merasa kurangnya perhatian dan bimbingan dari manajer.

2. Saran untuk pimpinan

- a) Pimpinan hendaknya meningkatkan pengawasan terhadap kerja karyawan.
- b) Pimpinan sebaiknya memberikan reward, dan lebih mendengarkan pendapat karyawan agar terjalin interaksi kerja yang membawa karyawan pada kepuasan kerja yang tinggi.
- c) Pimpinan diharapkan agar memperhatikan keluhan dari karyawan mengenai kondisi kerja yang dihadapi untuk perbaikan situasi kerja.

3. Saran untuk koperasi

- a) Koperasi sebaiknya rutin memberikan pelatihan terhadap karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki.
- c) Koperasi diharapkan memberikan fasilitas yang memadai untuk menunjang aktivitas karyawan serta memberi bekal ketrampilan dalam penggunaannya.



IKOPIN