

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai kinerja staff bidang operasional serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, studi kasus pada Kopma STIE Ekuitas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja staff bidang operasional usaha Kopma STIE Ekuitas secara umum menunjukkan hasil yang cukup baik, dengan hasil kriteria baik meliputi inisiatif staff dalam melakukan riset pasar, kerjasama staff dalam menarik minat anggota untuk bertransaksi, ketepatan data dalam membuat laporan keuangan dan perkembangan, ketepatan waktu pengumpulan perkembangan, tanggung jawab pelaksanaan belanja, tanggung jawab atas pembuatan laporan keuangan dan laporan perkembangan, inisiatif dalam menarik minat anggota untuk bertransaksi. Adapun kinerja yang dinilai cukup baik yaitu ketepatan waktu pengumpulan laporan keuangan, inisiatif dalam mencari konsyinyator dan supplier, ketepatan data dan ketepatan waktu dalam melaksanakan *stock opname*, serta kerjasama staff dalam membuat laporan keuangan dan perkembangan.

Selama menjabat sebagai staff bidang operasional usaha dapat disimpulkan bahwa setiap staff menilai bahwa dirinya termotivasi untuk menjalankan tugas, berkompeten, dan berpengalaman sebagai staff. Namun penjualan secara daring yang terjadi dinilai kurang efektif, balas jasa yang

diterima dinilai cukup memadai, reorganisasi yang cepat dinilai cukup sesuai dan bimbingan dari senior yang telah demisioner atau alumni cukup efektif.

2. Faktor- faktor yang sangat berpengaruh baik untuk kinerja staff bidang operasional usaha Kopma STIE Ekuitas yaitu kompetensi dan motivasi ,dilanjutkan dengan faktor berpengaruh yang tidak sesuai sehingga menyebabkan kinerja masih perlu ditingkatkan berupa reorganisasi yang cepat, penjualan secara daring, bimbingan dari senior yang telah demisioner atau alumni, dan pengalaman yang dimiliki, ada pula faktor yang cukup berpengaruh sehingga harus dipertimbangkan lagi karena membuat kinerja kurang yaitu perolehan balas jasa.
3. Upaya yang perlu dilakukan koperasi untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan mempertimbangkan kebijakan periode kepengurusan minimal selama dua periode, kegiatan penjualan secara dapat di maksimalkan dengan mengadakan pelatihan, mengadakan acara diskusi antara senior dan junior. Kompetensi yang dimiliki dipertahankan dengan adanya pelatihan yang sejalan dengan tugas dan program kerja yang di berikan, motivasi perlu dipertahankan dan dapat ditingkatkan pula dengan adanya kegiatan pertemuan seluruh staff agar terjalin kekeluargaan, selanjutnya pemberian balas jasa diberikan secara adil sesuai partisipasi staff menjalankan tugas.

## 5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil dari simpulan, adapun saran yang dapat disampaikan dari peneliti yang sekiranya dapat menjadi bahan pertimbangan di masa mendatang agar kinerja staff bidang operasional usaha dapat meningkat, yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan pengembangan ilmu dalam bidang sumber daya manusia dengan cara melakukan penelitian mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang maksimal dengan regenerasi organisasi yang cepat pada koperasi mahasiswa.
2. Merekrut staff bidang operasional diluar mahasiswa STIE Ekuitas agar adanya sumber daya manusia yang dapat menjalankan pengelolaan usaha lebih dari satu periode.
3. Melakukan pelatihan atau kegiatan yang dapat memperkuat hubungan, sehingga dapat meningkatkan kekeluargaan antar staff bidang operasional usaha.
4. Dilaksanakan acara diskusi yang dihadiri oleh senior dan junior staff bidang operasional usaha.
5. Pembagian balas disarankan untuk melihat setiap kinerja, partisipasi, serta kontribusi yang diberikan setiap individu tidak hanya dengan sebatas melihat absen kehadiran rapat atau bahkan sama rata
6. Pembagian balas jasa bisa segera diberikan setelah staff demisioner atau setelah pelaksanaan RAT (Rapat Anggota Tahunan) dengan mengupayakan komunikasi efektif kepada pihak kemahasiswaan STIE Ekuitas untuk pencairan dana.