

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada kompetensi karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja di unit usaha simpan pinjam Koperasi PRIMKOPKAR Perum Perhutani Jawa Barat dan Banten dapat disimpulkan sebagai berikut:

##### **1. Kompetensi Karyawan**

Kompetensi karyawan pada Unit Simpan Pinjam Koperasi PRIMKOPKAR Perum Perhutani masih belum optimal karena keterbatasan latar belakang pendidikan, minimnya pelatihan yang relevan, serta kurangnya pengalaman kerja yang mendukung tugas mereka. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan pelayanan, kesalahan administrasi, dan kurang maksimalnya pemanfaatan teknologi seperti aplikasi Smartcoop dalam menunjang kegiatan koperasi. kompetensi karyawan juga dipengaruhi oleh kurangnya distribusi pengetahuan di antara tenaga kerja, di mana keterampilan tertentu hanya dimiliki oleh sebagian individu saja, sehingga keberlanjutan kinerja koperasi sangat bergantung pada karyawan tertentu. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakstabilan operasional jika salah satu karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya, sehingga peningkatan kompetensi secara merata menjadi hal yang mendesak bagi koperasi

## 2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan menunjukkan ketidakseimbangan, di mana peningkatan simpanan anggota terus terjadi setiap tahun, tetapi penyaluran pinjaman justru mengalami penurunan dalam dua tahun terakhir. Hal ini menandakan adanya masalah pada efektivitas kerja karyawan dalam menyalurkan pinjaman, yang dipengaruhi oleh lambatnya proses pelayanan, rendahnya kompetensi, dan keterbatasan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Penurunan produktivitas juga terlihat dari menurunnya tingkat pencapaian target pinjaman dibandingkan dengan potensi dana yang tersedia. Kondisi ini menunjukkan bahwa sumber daya yang ada belum dimanfaatkan secara efisien, di mana *input* berupa peningkatan simpanan tidak sejalan dengan *output* berupa penyaluran pinjaman.

## 3. Upaya manajerial yang harus dilakukan koperasi PRIMKOPKAR perum perhutani untuk meningkatkan produktivitas Unit Usaha Simpan Pinjam melalui kompetensi karyawan

Upaya yang dapat dilakukan koperasi untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan antara lain dengan memberikan pelatihan yang lebih rutin serta relevan dengan tugas, memperkuat pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan administrasi simpan pinjam, serta melakukan penambahan atau redistribusi tenaga kerja agar beban kerja lebih seimbang. Selain itu, evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan agar koperasi dapat mengetahui

titik kelemahan dan memperbaikinya secara berkelanjutan. Koperasi juga perlu menekankan pada strategi peningkatan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan atas kinerja, penyusunan standar operasional prosedur (SOP) yang lebih jelas, serta peningkatan komunikasi antar karyawan untuk mempercepat proses pelayanan.

## 5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompetensi karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pada Koperasi PRIMKOPKAR Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten, maka peneliti memberikan beberapa saran yang ditujukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Saran-saran ini diharapkan dapat menjadi masukan yang konstruktif bagi pengembangan organisasi koperasi ke depan serta memberikan arah bagi penelitian selanjutnya yang relevan dengan topik sejenis. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

### Saran Teoretis

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan kajian tidak hanya pada unit simpan pinjam, tetapi juga unit-unit usaha lain di dalam koperasi, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan kompetensi sumber daya manusia dengan produktivitas kerja. Penggunaan metode kuantitatif atau gabungan (*mixed method*) juga direkomendasikan agar hasil penelitian lebih objektif dan terukur. Selain itu,

instrumen pengukuran kompetensi yang mengacu pada standar nasional perlu digunakan, sehingga data dapat dibandingkan antarunit maupun antarlembaga sejenis. Penelitian lanjutan juga dapat menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi karyawan guna memberikan perspektif yang lebih luas dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja di koperasi.

### **Saran praktis**

1. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan secara menyeluruh, koperasi disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan secara berkala dan terstruktur yang mencakup aspek teknis seperti penggunaan sistem digital, teknologi informasi, serta keterampilan administratif. Selain itu, pelatihan soft skills seperti komunikasi pelayanan, manajemen waktu, dan kerja tim juga penting untuk mendukung profesionalisme kerja. Setiap karyawan harus diberikan akses pelatihan yang merata, sehingga tidak ada kesenjangan kompetensi antarindividu. Pendampingan dan mentoring dari karyawan senior terhadap junior juga dapat dijadikan strategi peningkatan kemampuan internal secara berkelanjutan.
2. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, koperasi perlu melakukan penataan ulang beban kerja agar lebih merata dan realistik sesuai kapasitas masing-masing karyawan. Penambahan tenaga kerja atau pembagian kerja tambahan pada periode sibuk seperti awal bulan atau akhir tahun juga perlu

dipertimbangkan untuk menghindari kelebihan beban atau koperasi bisa mengatur waktu dalam penerimaan simpanan dan pinjaman agar tidak menumpuk disatu waktu. Selain itu, penting bagi koperasi untuk segera menyusun dan mensosialisasikan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai pedoman kerja yang seragam dan jelas bagi seluruh karyawan. Penerapan sistem kerja yang efisien dan berbasis teknologi harus didampingi dengan pelatihan intensif agar tidak menjadi beban tambahan. Lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan terbuka terhadap komunikasi juga menjadi faktor pendukung bagi terciptanya produktivitas yang berkelanjutan.

3. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, koperasi disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap beban kerja karyawan secara berkala. Hal ini bertujuan untuk memastikan distribusi tugas yang proporsional, sehingga beban kerja tidak hanya terpusat pada individu tertentu. Penambahan tenaga operasional menjadi alternatif yang dapat dipertimbangkan untuk mengurangi risiko penumpukan pekerjaan yang berdampak pada penurunan kualitas layanan. Pemanfaatan aplikasi SmartCop dan sistem informasi lainnya perlu disertai dengan pelatihan yang memadai bagi seluruh karyawan, sehingga efisiensi kerja dapat tercapai secara optimal. Dengan dukungan sumber daya manusia yang kompeten, sistem kerja yang tertata, dan teknologi yang dikuasai, produktivitas koperasi dapat ditingkatkan secara signifikan.
4. Koperasi PRIMKOPKAR Perum Perhutani disarankan untuk memperkuat perannya dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan melalui

pendekatan yang lebih sistematis dan menyeluruh. Salah satu langkah penting adalah menyusun perencanaan pengembangan sumber daya manusia yang berbasis pada kebutuhan riil di lapangan, termasuk dengan melakukan pemetaan kompetensi karyawan secara berkala. Jadwal kerja dan pembagian tugas sebaiknya dibuat lebih fleksibel namun tetap terstruktur, agar mampu menyesuaikan dengan dinamika beban kerja yang sering kali fluktuatif. Manajemen juga perlu memastikan bahwa program pelatihan diberikan secara rutin dan merata kepada seluruh karyawan, sehingga tidak hanya berfokus pada individu tertentu saja. Materi pelatihan pun perlu disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan tantangan operasional yang dihadapi. Selain pelatihan, penting juga untuk menciptakan sistem evaluasi dan monitoring kinerja yang terukur, agar hasil pelatihan dapat dipantau secara langsung dalam praktik kerja sehari-hari. Guna membangun lingkungan kerja yang partisipatif, forum diskusi antara manajemen dan karyawan harus dijadikan wadah tetap untuk mendengarkan keluhan, menyerap ide-ide baru, serta membangun komunikasi dua arah yang sehat. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menciptakan struktur manajerial yang lebih adaptif, responsif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.