BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan pada Unit Usaha Susu Segar Koperasi Produsen KSU Tandangsari Tanjungsari Sumedang, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan di Unit Usaha Susu Segar Koperasi Produsen KSU Tandangsari Tanjungsari Sumedang secara keseluruhan berada pada kriteria Cukup Baik**,** dengan total skor sebesar 686. Gaya kepemimpinan otoriter mendominasi penerapan sehari-hari, ditandai dengan tingginya skor pada indikator Pengambilan Keputusan dan Tanggung Jawab. Sementara itu, aspek partisipatif belum berjalan optimal, terutama pada indikator Keterlibatan Karyawan yang memperoleh skor terendah, dan aspek delegatif masih diwarnai intervensi pemimpin yang tinggi disertai pengawasan minimal yang belum konsisten diterapkan. Kondisi ini menggambarkan bahwa pemimpin unit cenderung memegang kendali penuh atas keputusan dan pengawasan kerja, namun belum sepenuhnya membuka ruang partisipasi dan otonomi bagi karyawan.
2. Motivasi kerja karyawan di Unit Usaha Susu Segar Koperasi Produsen KSU Tandangsari Tanjungsari Sumedang secara keseluruhan juga berada pada kriteria Cukup Baik**,** dengan total skor sebesar 594. Faktor motivator (intrinsik) menunjukkan hasil yang relatif lebih baik, khususnya pada indikator Prestasi Kerja dan Pekerjaan itu Sendiri, namun indikator Tanggung

Jawab dan Pengembangan Diri masih tergolong rendah. Adapun faktor *hygiene* (ekstrinsik) secara umum berada pada kriteria yang lebih rendah dibandingkan faktor motivator, terutama pada indikator Gaji dan Kondisi Kerja, yang turut dipengaruhi oleh dihapuskannya sistem reward bagi karyawan berprestasi. Kondisi ini menggambarkan bahwa motivasi kerja karyawan lebih banyak bersumber dari dorongan internal individu, sementara dukungan dari sisi kebijakan dan kompensasi organisasi masih memerlukan perbaikan.

3. Upaya yang harus dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan pada Unit Usaha Susu Segar Koperasi Produsen KSU Tandangsari Tanjungsari Sumedang meliputi lima langkah utama, yaitu: (1) Peningkatan Keterlibatan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan; (2) Optimalisasi pengawasan yang selektif dan membina; (3) Perbaikan komunikasi dan pemberian perintah yang lebih jelas; (4) Pengusulan kembali sistem reward sebagai bentuk pengakuan kerja; serta (5) Peningkatan program pengembangan diri karyawan Kelima upaya tersebut menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan perlu didukung oleh penerapan gaya kepemimpinan yang lebih situasional, yang mengombinasikan ketegasan, keterbukaan komunikasi, serta pendelegasian tugas yang proporsional.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, maka penulis menyampaikan saran yang sekiranya dapat memberi masukan untuk Unit Usaha Susu Segar Koperasi Produsen KSU Tandangsari Tanjungsari Sumedang yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi motivasi kerja karyawan, seperti budaya organisasi, kompensasi finansial, atau komitmen organisasi, mengingat faktor *hygiene* (ekstrinsik) dalam penelitian ini masih berada pada kriteria yang relatif rendah dan kemungkinan dipengaruhi oleh variabel di luar cakupan gaya kepemimpinan semata. Selain itu, penggunaan pendekatan kuantitatif inferensial, seperti analisis regresi atau jalur, juga disarankan untuk menguji secara statistik besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga dapat melengkapi temuan deskriptif penelitian ini dengan bukti hubungan kausal yang lebih terukur.
2. Bagi Ketua Unit Usaha Susu Segar, disarankan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih situasional dengan mengurangi dominasi pendekatan otoriter dan memperbesar ruang partisipasi karyawan melalui forum diskusi rutin sebelum penetapan kebijakan operasional harian, serta melakukan pengarsipan data absensi karyawan secara lebih tertib dan berkelanjutan agar dapat dijadikan dasar evaluasi kedisiplinan kerja secara berkala. Sementara itu, Pengurus Koperasi KSU Tandangsari disarankan mempertimbangkan kembali penerapan sistem penghargaan (*reward system*) bagi karyawan berprestasi, baik

non-finansial maupun finansial, guna mendorong pengakuan dan kepuasan kerja. Di sisi lain, karyawan Unit Usaha Susu Segar juga disarankan untuk lebih aktif menyampaikan aspirasi dan masukan melalui saluran komunikasi yang tersedia, guna mendukung terciptanya hubungan kerja yang partisipatif dan kolaboratif dengan pimpinan unit.

IKOPIN University