

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai peranan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Citra Mandiri, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peranan kepemimpinan pengurus berada pada kategori baik, skor terendah sebesar 59 pada indikator mengembangkan rencana kegiatan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan. Artinya Program pengembangan yang ditawarkan tidak relevan dengan kebutuhan karyawan, Program pengembangan kurang dilakukan secara rutin, Karyawan merasa tidak terlibat dalam perencanaan atau pelaksanaan program. Berada pada kriteria yang didapat yaitu cukup baik dan itu harus ditingkatkan lagi sehingga dapat mencapai kriteria yang baik untuk mencapai peranan kepemimpinan pengurus yang lebih baik.
2. Disiplin kerja karyawan berada pada kategori cukup baik, skor terendah sebesar 45 berada dalam kriteria kurang baik artinya karyawan memiliki Masalah transportasi seperti kemacetan atau kerusakan kendaraan yang menyebabkan keterlambatan. Berada pada kriteria yang didapat yaitu kurang baik dan harus ditingkatkan lagi sehingga dapat mencapai kriteria cukup baik atau baik untuk mencapai disiplin kerja yang lebih baik.

3. Upaya Upaya yang harus dilakukan pengurus untuk meningkatkan peranan kepemimpinan pengurus dengan mengadakan mentoring untuk karyawan baru mengadakan perencanaan pelatihan pengetahuan dan keterampilan yang relevan untuk karyawan. Manfaatkan sumber daya internal, seperti karyawan yang memiliki keahlian tertentu, untuk menjadi instruktur., mengevaluasi sanksi untuk karyawan yang telat datang ke kantor, Gunakan hasil evaluasi untuk memperbaiki program di masa mendatang. Mengadakan kegiatan rekreasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, Memberikan bonus kepada tim yang berhasil mencapai target. Upaya yang harus dilakukan pengurus untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dengan Analisis data kehadiran untuk melihat pola keterlambatan, seperti hari tertentu atau waktu tertentu. Lakukan wawancara dengan karyawan yang sering terlambat untuk mengetahui alasan di balik keterlambatan mereka. Menjelaskan konsekuensi yang akan diberikan jika masalah kehadiran tidak segera diatasi, mengimplementasikan sistem poin atau peringatan untuk karyawan yang terus menerus melanggar aturan kehadiran, Lakukan monitoring secara berkala terhadap tingkat kehadiran karyawan, Evaluasi efektivitas program yang telah dilaksanakan dan lakukan penyesuaian jika diperlukan.

5.2 Saran - Saran

Melihat disiplin kerja yang kurang baik pada koperasi, beberapa saran dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak pengurus atau pihak koperasi di masa yang akan datang, yaitu sebagai berikut:

1. Saran teoritis

Disarankan kepada peneliti berikutnya dapat melakukan penelitian lebih mendalam mengenai peranan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan.

2. Saran praktis

Pernanan kepemimpinan sudah berada pada kategori baik namun perlu ada peningkatan dalam indikator yang bermasalah yaitu dengan mengadakan mentoring untuk karyawan baru, mengadakan perencanaan pelatihan pengetahuan dan keterampilan yang relevan untuk karyawan. Manfaatkan sumber daya internal, seperti karyawan yang memiliki keahlian tertentu, untuk menjadi instruktur. Sehingga koperasi dapat mengetahui pelatihan apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan.

Disiplin kerja karyawan berada pada kategori cukup baik, perlu dilakukan peningkatan pada kategori keterlambatan saat masuk kerja dengan Analisis data kehadiran untuk melihat pola keterlambatan, seperti hari tertentu atau waktu tertentu. Lakukan wawancara dengan karyawan yang sering terlambat untuk mengetahui alasan di balik keterlambatan mereka. Selain memberikan sanksi dan mencari Solusi agar koperasi dapat mengantisipasi keterlambatan karyawan.