

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan mengenai analisis peran pengurus dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi GUCI menjadi beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner mengenai peran pengurus di Koperasi GUCI, yang melibatkan 10 orang responden dan informan terdiri dari pengurus dan karyawan, diperoleh total skor variabel sebesar 603. Skor ini menunjukkan bahwa peran pengurus telah dilaksanakan dengan sangat baik. Pengurus dinilai mampu menjalankan tanggung jawabnya secara efektif, antara lain dengan: menetapkan strategi dalam kegiatan unit usaha koperasi, merancang Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Koperasi (RAPBK), serta melakukan inovasi dalam pengembangan usaha koperasi. Selain itu, pengurus juga menunjukkan kemampuan dalam menjaga dan membina hubungan baik dengan pihak eksternal, memberikan pemahaman mengenai eksistensi koperasi, serta aktif menerima dan menyebarkan informasi yang relevan dari dan ke luar organisasi. Dalam konteks internal organisasi, pengurus dinilai berhasil membangun komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan, mencegah serta menyelesaikan konflik, menjalin kerja sama antar karyawan, bersikap netral mendelegasikan wewenang secara tepat, dan melakukan pendekatan yang positif kepada seluruh staf. Kemampuan-kemampuan ini menunjukkan bahwa pengurus Koperasi

GUCI telah memainkan peran strategis dan fungsional dalam mendukung kemajuan koperasi secara menyeluruh.

2. Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner mengenai kinerja karyawan di Koperasi GUCI, yang melibatkan 10 orang responden dan informan terdiri dari pengurus dan karyawan sebagai informan, diperoleh total skor variabel sebesar 358. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan telah berada dalam kategori "baik". Hal ini tercermin dari beberapa indikator kinerja yang dinilai positif, seperti: kerapihan dan ketelitian hasil kerja, kelengkapan pekerjaan yang diselesaikan, kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas, serta tanggung jawab terhadap hasil kerja maupun terhadap penggunaan sarana dan prasarana kerja. Selain itu, karyawan juga dinilai cukup baik dalam kemampuan menganalisis masalah yang dihadapi, menjaga koordinasi dengan pengurus dan sesama karyawan, serta mampu bekerjasama dalam menyalurkan ide dan gagasan untuk kemajuan koperasi.
3. Upaya yang dilakukan pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi GUCI meliputi beberapa langkah strategis, antara lain: melakukan pengawasan dan pembinaan secara rutin untuk memastikan karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan standar operasional, memberikan motivasi agar karyawan memiliki semangat kerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala guna menilai capaian kerja dan mendorong perbaikan berkelanjutan. Melalui upaya-upaya tersebut, diharapkan kualitas kerja karyawan dapat terus ditingkatkan sehingga mendukung tercapainya tujuan koperasi secara lebih

efektif dan efisien.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran yang sekiranya dapat menjadi bahan pertimbangan khususnya mengenai peran pengurus dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, antara lain:

1. Peran pengurus di Koperasi GUCI yang telah termasuk dalam kategori "sangat baik" perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan. Namun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang berada pada kategori "baik" dan memerlukan perhatian lebih, khususnya dalam hal membangun kerja sama antarkaryawan, menyelesaikan masalah secara efektif, serta mencegah potensi konflik di lingkungan kerja. Untuk mengatasi hal tersebut, pengurus dapat mengambil langkah-langkah strategis seperti mendorong terjadinya diskusi terbuka antara pengurus dan karyawan, baik dalam rangka mencapai tujuan koperasi maupun dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul. Melalui diskusi ini, karyawan diberikan ruang untuk menyampaikan pendapat, berbagi solusi, dan terlibat secara aktif dalam kemajuan koperasi. Selain itu, pengurus juga diharapkan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas karyawan serta memberikan pelatihan yang relevan, terutama terkait kemampuan dalam menyelesaikan masalah secara mandiri. Hal ini penting agar karyawan mampu menghadapi dan mengatasi tantangan di tempat kerja secara tepat dan profesional. Pengurus juga perlu menerapkan sistem pengendalian internal yang efektif untuk memastikan bahwa seluruh karyawan menaati peraturan yang berlaku dan bekerja sama sesuai dengan rencana dan tujuan koperasi.

2. Kinerja karyawan di Koperasi GUCI saat ini tergolong dalam kategori "baik".
Namun demikian, masih diperlukan upaya peningkatan, khususnya pada indikator-indikator kinerja yang belum mencapai standar optimal. Untuk itu, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara berkala menjadi langkah strategis guna meningkatkan kompetensi dan profesionalisme karyawan. Selain itu, pengendalian dan pengawasan yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan juga penting untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan prosedur dan target yang telah ditetapkan. Agar motivasi dan kinerja karyawan terus meningkat, pengurus koperasi disarankan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Bentuk penghargaan dapat berupa insentif, jaminan kesehatan, atau bentuk apresiasi lainnya yang mampu mendorong semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap koperasi.
3. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pengurus koperasi seharusnya memberikan perhatian serius terhadap indikator-indikator penilaian kinerja yang masih berada pada kategori "cukup baik". Hal ini dapat ditingkatkan melalui pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara rutin setiap tahunnya. Sebagai pemimpin, pengurus juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka lebih bertanggung jawab dan berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, pengurus perlu melakukan pengecekan langsung ke lapangan untuk menilai sejauh mana kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada anggota, serta memastikan apakah pelayanan tersebut sudah sesuai dengan standar yang diharapkan. Tidak kalah penting, pengurus juga perlu menyediakan program pendidikan dan

pelatihan yang berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi karyawan, terutama dalam hal pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

