

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia yang ada di Kopkar AHM sudah baik, namun masih harus tetap ditingkatkan pada penetapan tujuan koperasi, proses seleksi atau perekrutan karyawan yang belum jelas mekanismenya. Karena rekrutmen merupakan salah satu unsur Perencanaan Sumber Daya Manusia yang paling pertama yang bertujuan untuk mencari calon karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan Koperasi guna menciptakan efektivitas kinerja karyawannya.
2. Efektivitas kinerja karyawan yang ada di Kopkar AHM sudah terbilang baik, namun masih harus ditingkatkan lagi, karena dilihat dari data masih terdapat karyawan yang belum memperhatikan ketepatan waktu dalam menjalankan tugasnya. Sehingga perlu adanya kerja sama antara pihak Koperasi sebagai pihak yang menetapkan rancangan sumber daya manusia dan pihak karyawan sebagai pelaksana.

5.2. Saran

1. Dengan kondisi Kopkar AHM yang merupakan Koperasi yang terbilang besar, dan dengan jumlah anggota yang banyak. Untuk memenuhi kebutuhan anggota dan non anggota (konsumen) sebaiknya Koperasi (pengurus) dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara melakukan

perencanaan SDM seperti membuat mekanisme perekrutan karyawan, agar lebih jelas kualifikasi/standar karyawan yang dibutuhkan seperti apa, banyaknya jumlah karyawan yang dibutuhkan.

2. Membuat sistem untuk melakukan evaluasi kinerja karyawan, agar kesalahan karyawan dapat ditindak ataupun karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama/berulang, serta agar karyawan mengetahui letak kesalahan yang dilakukan. Apakah akan dilakukan dengan memberikan pemanggilan, teguran, surat peringatan, mutasi jabatan, sampai dikeluarkan.
3. Pengurus harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor individu (karyawan) yaitu selalu memperhatikan kesehatan fisik dan jiwa setiap karyawan, pendidikan dan pelatihan yang rutin untuk menunjang skill dan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Kemudian faktor organisasi seperti Kopkar AHM harus menguraikan tugas dan jabatan secara jelas kepada karyawan, menyediakan sarana dan prasarana yang menunjang kinerja, selalu memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja, serta memberikan gaji dan upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan. Kemudian yang terakhir harus memperhatikan dari segi faktor manajemen seperti keterampilan konseptual, keterampilan berhubungan dengan orang lain seperti komunikasi antar karyawan, karyawan dengan pengurus, karyawan dengan konsumen berjalan dengan baik.