

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Beberapa kesimpulan berdasarkan temuan temuan pada penelitian ini, antara lain:

1. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberi pengaruh terhadap orang-orang yang dipimpinnya. Pengaruh dapat dilakukan melalui sikap yang ramah terhadap karyawan, menolong karyawan agar berpikir secara logis dalam menyelesaikan masalah, memotivasi dalam bekerja dan menjadi teladan bagi karyawan. Temuan pada penelitian ini bahwa kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang memberi pengaruh secara ideal melalui pemberian petunjuk bagi karyawan dalam bekerja. Kemampuan untuk memberikan petunjuk atau pengarahan akan membuat karyawan percaya kepada pimpinan. Karyawan yang merasa nyaman karena percaya kepada pemimpinnya akan menjadi kuat ketika mengalami tekanan karena berhadapan dengan berbagai persoalan secara khusus kaitannya dengan pelayanan bagi nasabah.

Budaya organisasi yang berorientasi pada hasil, sangatlah penting untuk mengembangkan sistem kerja yang efektif. Salah satu aturan kerja yang dapat mengurangi keefektifan dalam bekerja adalah absensi karyawan.

Absensi karyawan yang dilakukan di kantor akan mempersulit bagi karyawan yang bekerja di lapangan. Bagi karyawan yang bertugas di lapangan, seperti karyawan yang harus bertemu klien atau nasabah, tentu akan kehilangan banyak waktu dan kesempatan hanya karena aturan absensi. Oleh sebab itu, fleksibilitas diperlukan untuk memangkas birokrasi tanpa mengurangi tanggungjawab dalam pekerjaan.

Budaya organisasi yang berorientasi pada tim, penting untuk melakukan hal hal yang memperkuat tim. Adapun cara untuk memperkuat tim adalah melalui keterbukaan dan kepercayaan yang diperoleh melalui penyelesaian masalah pekerjaan diselesaikan secara bersama-sama. Penyelesaian dalam pekerjaan yang diselesaikan dalam sebuah tim akan menciptakan iklim bekerja yang positif. Iklim yang positif akan memberi dampak pada kinerja karyawan.

Employee Engagement (Keterlibatan karyawan) merupakan sikap positif karyawan bagi organisasinya untuk secara penuh memberikan diri melalui semangat kerja, pengorbanan dan keterlibatan penuh.

Vigor (semangat kerja) merupakan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Motivasi dalam bentuk semangat dalam bekerja merupakan wujud kinerja yang berkualitas. Perwujudan Semangat kerja dapat diketahui ketika seorang karyawan pantang menyerah dalam melaksanakan sebuah tugas/pekerjaan. Bekerja pada sebuah koperasi membutuhkan semangat yang pantang menyerah.

Karyawan harus berhadapan dengan anggota/nasabah dengan berbagai karakteristik. Oleh sebab itu, semangat dalam bekerja yang ditunjukkan melalui sikap yang pantang menyerah akan memberikan keberhasilan dalam bekerja.

Dedication (dedikasi), merupakan sikap yang mau berkorban dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu bentuk sikap yang penuh dengan pengorbanan adalah adanya perilaku yang bertanggungjawab dalam bekerja. Bertanggungjawab adalah sikap yang berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan sampai selesai.

Kinerja karyawan dapat diwujudkan melalui hasil kerja yang dapat diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan hal yang sangat penting dalam pengukuran kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Ketepatan waktu merupakan implementasi hasil dari sebuah produksi dan kegiatan yang pelaksanaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi seperti koperasi, maka ketepatan waktu merupakan ukuran keberhasilan dari kinerja karyawan. Keberhasilan tersebut dapat dimaknai sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas, baik tugas administrasi, tugas penagihan angsuran dari nasabah/anggota, maupun tugas tugas lainnya.

Ketepatan waktu dari hasil yang sesuai dengan kesepakatan diperlukan sebuah perencanaan kerja. Setiap karyawan perlu membuat perencanaan kerja, baik rencana kerja yang bersifat harian, mingguan

maupun bulanan. Perencanaan yang baik akan menentukan keberhasilan dalam memenuhi target kerja. Misalnya, karyawan yang bertugas di bagian penagihan angsuran dari anggota, melalui perencanaan yang baik, maka akan diketahui kapan harus mengingatkan anggota, kapan harus menagih, bahkan memiliki strategi untuk mengatasi hal hal di luar dugaan.

2. Kepemimpinan Transformasional yang ditunjukkan melalui keramahan terhadap karyawan, membantu karyawan untuk berpikir secara kritis, memberi motivasi kepada karyawan serta menjadi panutan bagi karyawan akan memberi dampak yang positif bagi terciptanya keterlibatan karyawan (*employee engagement*).

Budaya organisasi dengan nilai nilai yang memperhatikan hal hal yang detail, berorientasi pada hasil, orang dan tim akan menjadi pegangan bagi karyawan dalam bekerja. Budaya organisasi yang jelas akan menolong karyawan agar memiliki standar berperilaku yang sesuai dengan harapan organisasi. Karyawan yang memahami adanya standar nilai yang jelas akan memiliki pijakan yang jelas dalam berperilaku sehingga menimbulkan keterlibatan karyawan terhadap organisasi.

3. *Employee engagement* (keterlibatan karyawan) merupakan sikap positif karyawan terhadap tempatnya bekerja. Sikap positif tersebut diwujudkan melalui sikap yang semangat dalam bekerja, bersedia berkorban bagi organisasi, dan terlibat penuh dalam pekerjaan. Sikap

positif tersebut sebagai wujud nyata bahwa karyawan memiliki keterikatan dan akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

4. *Employee Engagement* (Keterlibatan karyawan) memiliki kontribusi yang besar terhadap organisasi. Keterlibatan karyawan dalam bentuk semangat bekerja, bersedia berkorban dan terlibat penuh dalam bekerja merupakan hal hal yang penting untuk mendukung kepemimpinan Transformasional untuk memengaruhi kinerja karyawan. Demikian juga, keterlibatan karyawan dalam wujud sikap karyawan yang semangat, rela berkorban dan terlibat penuh dalam bekerja menjadi hal hal penting untuk mendukung Organisasi dengan nilai nilai budayanya seperti memperhatikan hal hal yang bersifat detail, berorientasi pada hasil, orang dan tim untuk memengaruhi kinerja karyawan.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan pada penelitian ini:

1. Bagi Koperasi Kredit CU Sawiran Jawa Timur

Pentingnya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan dengan komunikasi yang baik dalam hal memberikan petunjuk bagi karyawan dalam bekerja. Budaya Organisasi yang berorientasi pada tim terus ditingkatkan secara khusus dalam hal penyelesaian masalah yang dapat diselesaikan secara bersama sama. Demikian juga meningkatkan efektivitas dalam bekerja yang ditunjukkan dengan adanya persiapan sebelum melakukan setiap pekerjaan. Semangat tinggi karyawan dan bertanggungjawab dalam bekerja perlu dipertahankan dengan

menciptakan model kepemimpinan yang peduli terhadap karyawan melalui komunikasi dalam memberikan arahan bagi karyawan dalam bekerja.

2. Pada Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini, peneliti memiliki keterbatasan waktu dalam penelitian karena obyek penelitian yaitu karyawan yang memiliki mobilitas tinggi yang berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat. Item kuesioner pada penelitian sebanyak 39 butir dianggap terlalu banyak bagi karyawan yang memiliki tanggungjawab berkaitan dengan jasa keuangan bagi masyarakat. Kelemahan ini diharapkan dapat diperbaiki oleh peneliti selanjutnya dengan butir kuesioner yang memadai untuk obyek penelitian seperti karyawan Koperasi dengan sebaran yang luas.

3. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Employee Engagement memiliki peran yang penting bagi peningkatan kinerja karyawan. *Employee Engagement* dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi kinerja karyawan. Hasil pada penelitian ini dapat menambah pemahaman pada kajian Ilmu Ekonomi pada manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).