

BAB V

PENUTUP

Pada bab lima penulis akan mengambil kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya, penulis membuat saran yang diperuntukkan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Kesimpulan dan saran dan keterbatasan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

5.1. Kesimpulan

1. Komitmen organisasional secara signifikan mampu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan pada organisasi secara nyata akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan secara signifikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan secara nyata akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kemampuan kerja secara signifikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja secara nyata akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Komitmen organisasional, gaya kepemimpinan dan kemampuan kerja secara signifikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya, tinggi tingkat komitmen karyawan dan kemampuan kerja karyawan, serta semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Hasil penelitian memberikan informasi bahwa komitmen organisasional, gaya kepemimpinan dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Yogyakarta dapat mengusahakannya dengan perbaikan atau peningkatan pada ketiga variabel tersebut (komitmen organisasional, gaya kepemimpinan dan kemampuan kerja) khususnya pada indikator pada masing-masing variabel penelitian (komitmen organisasional, gaya kepemimpinan dan kemampuan kerja) yang paling rendah sebagai berikut:

1. Perbaikan pada variabel komitmen organisasional dilakukan pada indikator “Saya berpikir bahwa saat ini banyak orang yang pindah dari satu organisasi ke organisasi yang lain”. Cara yang dapat dilakukan antara lain adalah dengan meningkatkan kualitas hubungan antara organisasi dengan karyawan. Peningkatan kualitas hubungan antara karyawan dengan organisasi dapat dilakukan melalui komunikasi yang diwakili oleh masing-masing pimpinan atau atasan langsung dari setiap karyawan. Komunikasi yang dibangun sebaiknya berwujud komunikasi formal maupun interpersonal yang membahas segala bentuk keinginan maupun kebutuhan

karyawan yang nantinya dapat diimplementasikan dalam kebijakan organisasi. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar keinginan dan kebutuhan karyawan dapat terakomodasi dan karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi hingga tidak memiliki keinginan untuk pindah ke organisasi yang lain.

2. Perbaikan pada variabel gaya kepemimpinan dilakukan pada indikator “Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan”. Cara yang dapat dilakukan antara lain adalah dengan memberikan tugas, pekerjaan, wewenang, dan otonomi kerja yang lebih besar hingga karyawan dapat menentukan atau mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaannya dengan lebih leluasa. Pimpinan sebaiknya mengurangi intervensi dan kontrol kepada karyawan atas pekerjaannya dengan tujuan memberikan kebebasan yang lebih luas dan pada akhirnya akan menumbuhkan kepercayaan diri yang lebih tinggi bagi karyawan bahwa mereka dapat bekerja dengan lebih baik.
3. Perbaikan pada variabel kemampuan kerja dilakukan pada indikator “Saya memiliki keterampilan yang tinggi dalam menggunakan peralatan kerja”. Cara yang dapat dilakukan antara lain adalah dengan memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan tugas atau pekerjaan karyawan. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan dapat dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung dari karyawan yang bersangkutan atau melalui pengembangan yang dilakukan dengan mendatangkan tenaga ahli

atau mengirimkan karyawan untuk tugas belajar guna menambah pengetahuan dan keterampilan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Pengukuran kinerja karyawan bersifat *self assesment* yaitu karyawan menilai kinerjanya sendiri. Hal ini tentunya akan bersifat subyektif dimana karyawan akan cenderung memberikan penilaian yang baik pada kinerjanya. Keadaan ini tentunya tidak dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara obyektif. Berdasarkan hal tersebut maka hasil penelitian ini tidak dapat memberikan gambaran secara obyektif tentang kinerja Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Yogyakarta. Berdasarkan hal tersebut peneliti menyarankan pada penelitian sejenis di masa yang akan pengukuran kinerja karyawan dilakukan oleh atasan langsung dari karyawan yang bersangkutan. Selain itu, penentuan atau syarat kriteria sampel penelitian (masa kerja 3 tahun atau lebih) tidak cukup baik digunakan sebagai dasar. Peneliti menyarankan pada penelitian yang akan datang untuk menggunakan kriteria sampel yang lebih komprehensif hingga akan menghasilkan penelitian yang lebih sempurna.
2. Pada penelitian ini, peneliti tidak mengeksplorasi dengan lebih spesifik mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Yogyakarta. Berdasarkan hal tersebut maka hasil penelitian ini tidak dapat menunjukkan dengan lebih spesifik mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Yogyakarta. Pada penelitian yang akan datang

sebaiknya melakukan studi pendahuluan mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi yang akan diteliti. Selanjutnya, peneliti secara spesifik menguji jenis atau gaya kepemimpinan yang diterapkan tersebut sebagai sebuah variabel mandiri dapat penelitiannya.