

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, yang peneliti ambil yaitu “Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Supermarket Toserba Yogya Cabang Sunda Bandung”, dapat diperoleh jawaban dari rumusan masalah yang telah dijelaskan pada bab 1 dan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan di divisi supermarket Toserba Yogya Cabang Sunda Bandung bahwa pembagian kerja sudah tergolong baik. Karyawan menyatakan bahwa perusahaan telah melakukan pembagian kerja secara merata sehingga tidak ada tumpang tindih dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan yang telah diberikan peneliti di dalam kuesioner terkait dengan dimensi pembagian kerja yaitu penempatan karyawan, beban kerja, spesialisasi pekerjaan, dan volume pekerjaan.

Tetapi terdapat juga pandangan dari beberapa karyawan yang menyatakan bahwa pembagian kerja di perusahaan belum secara merata. Menyebabkan beban kerja yang tidak sama dan tidak seimbang dikarenakan daftar rincian kerja yang perusahaan berikan tidak secara mendetail, dan tertulis. Sebaiknya perusahaan berdiskusi dengan karyawan untuk mendapatkan solusi yang terbaik untuk kedua belah pihak.

2. Hasil penelitian yang penulis dapatkan dari karyawan divisi supermarket Toserba Yogya Cabang Sunda Bandung, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan sudah tergolong baik. Mayoritas responden beranggapan dapat berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, dan memiliki kerjasama dan hubungan yang baik dengan rekan kerja dan juga Atasan.

Namun beberapa karyawan menyatakan bahwa, terkadang harus menyelesaikan lebih dari dua pekerjaan yang berbeda dengan waktu yang ditentukan, yang berpengaruh pada kinerja karyawan merasa lelah dan tidak optimal dalam mengerjakannya. Sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan dalam

memberikan pekerjaan secara berlebih dan waktu penyelesaian secara bersamaan agar tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan saat mengerjakannya.

3. Berdasarkan hasil analisis yang peneliti lakukan di divisi supermarket Toserba Yogya Cabang Sunda Bandung, dapat disimpulkan bahwa pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan, didapatkan hasil bahwa pengaruh pembagian kerja bersifat signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian kerja di divisi supermarket Toserba Yogya Cabang Sunda Bandung sudah sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan menghasilkan *output* kinerja yang maksimal.

5.2. Saran

Saran yang dapat peneliti berikan dari hasil penelitian, yang diharapkan dapat memberikan referensi bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan untuk meningkatkan performa perusahaan antara lain:

1. Perusahaan diharapkan membuat uraian pekerjaan secara jelas dan terperinci untuk divisi supermarket dengan memberikan pedoman yang berkaitan dengan teknis pembagian kerja, selain itu perusahaan dapat membuat buku pedoman perincian aktifitas kerja masing-masing bagian dalam divisi supermarket, untuk menghindari pembagian tugas secara tidak merata, dan kejelasan dalam tugas pokok sehingga karyawan lebih terarah dalam mencapai hasil kerja dan mengurangi adanya tumpang tindih.
2. Perusahaan sebaiknya membuat kebijakan mengenai tugas utama yang wajib dikerjakan dan diselesaikan dalam satu hari dan juga tugas yang sifatnya situasional, dikarenakan beban kerja dan waktu penyelesaian pekerjaan pada masing-masing karyawan berbeda yang tidak bisa disamakan untuk semua karyawan. Maka dari itu target kerja setiap harinya tidak bisa dilimpahkan pada satu karyawan melainkan kepada kelompok satuan kerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya, dapat lebih spesifik dalam melakukan analisis tentang pembagian kerja dalam suatu perusahaan secara mendetail, seperti pembagian kerja untuk masing-masing divisi, rincian aktivitas kerja setiap harinya sehingga dapat membantu karyawan dalam memahami tugasnya. Selain

itu dalam menganalisis indikator kinerja karyawan, pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner harus lebih spesifik sehingga karyawan dapat jujur dalam memberikan gambaran terkait kinerja mereka, sebaiknya indikator yang digunakan lebih spesifik dan mungkin bisa meminta pendapat dari Atasan yang dapat menilai kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar dan Rosidah, T. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Public*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fadila, N. (2019). Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Huki Cabang Medan. 50.
- Harits, B. (2005). *Teori Organisasi Jilid 1,2 dan 3*. Bandung: Insani Press.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmi, L. C. (2019, Mei 23). <https://www.kemhan.go.id/>. Diambil kembali dari <https://www.kemhan.go.id/>: <https://www.kemhan.go.id/pusbm/2019/05/23/desain-organisasi-sebagai-jawaban-terhadap-harmonisasi-tugas-dan-fungsi-antar-satuan-kerja-yang-sering-terlupakan.html>
- Herawati, H. (2016). Analisis Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi UNPAS*, 10.
- Hermawan, T. (2013). Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 155-160.
- Ikeu Kania, W. W. (2019). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Gatu. *Jurnal Pemabangunan dan Kebijakan Publik*, 23-32.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Marzuki. (1981). *Pengorganisasian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Moenir, A. (1987). *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*. Jakarta: Gunung Agung.
- Murti, E. (2015). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Publik Di Desa Karangrejo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi. *Jurnal Sosial*, 78-80.
- Narsum, A. (2018). *Uji Normalitas Data untuk Penelitian*. Bali: Jayapangus Press.

- Nugroho, J. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Quality Control PT Nusa Toyotetsu Corporation). 135.
- P.D, S. (Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). 2011. Jakarta: Alfabeta.
- Pophal. (2008). Pembagian Kerja adalah Rekaman Tertulis Mengenai Tanggung Jawab Dari Pekerjaan Tertentu.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV Andi.
- Rivai, V. (2009). *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktek (Manajemen Sumber Daya Islami)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Cabang Manado. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*.
- Rumokoy, F. S. (2016). *Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado*. Manado.
- Sarwono, J. (2006). *Analisis Jalur Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U. &. (2016). *Research Method for Business (7th ed)*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Siagian, S. P. (1983). *Organisasi Kepemimpinan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Silalahi, U. (2018). *Metode Analisis Data dan Interpretasi Hasil untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siswato, B. (1999). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Soetrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutarto. (1989). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sutarto. (2006). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press Yogyakarta.

- Terry, G. (2006). *Guide to Management, terj. J. Smith. D.F.M.,*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, H. (1999). *Metode Penelitian: Aplikasi Dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja Edisi Lama*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wursanto. (2015). *Dasar-dasar ilmu organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Zainal, V. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.